

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI GUGUS GARUT
KECAMATAN DARUL IMARAH, ACEH BESAR**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
pada Program Penjaminan Mutu Pendidikan

Oleh:

BUDI ARTINA
NIM: 22116040



**PROGRAM STUDI MAGISTER PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
BANDA ACEH
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Budi Artina
NIM : 22116040
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI GUGUS GAROT
KECAMATAN DARUL IMARAH, ACEH BESAR.

Tesis ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan pada ujian Tesis Program Magister.

Banda Aceh, 29 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Rita Novita M.Pd
NIDN.0101118701

Pembimbing II



Dr. Sariakin S.Pd.M.Pd
NIDN. 0012106813

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I. M.Pd
NIDN. 1301018601

LEMBAR PENGESAHAN

Budi Artina

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan
Darul Imarah, Aceh Besar

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Magister Studi Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 3 Januari 2024

Pembimbing I



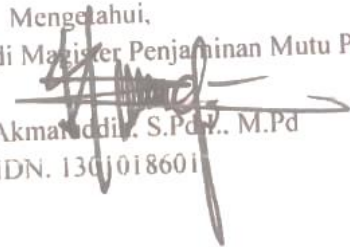
Dr. Rita Novita M.Pd
NIDN. 0101118701

Pembimbing II



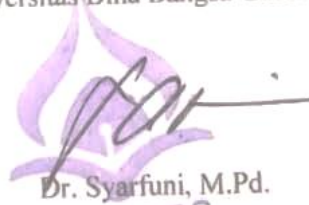
Dr. Sariakin, S.Pd.M.Pd
NIDN. 0012106813

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd.
NIDN. 0128068203

FKIP UBB

PENGESAHAN TIM PENGUJI

JUDUL TESIS

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus
Garot Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar.

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 20 September 2024
Tanda Tangan

Pembimbing I : Nama: Dr. Rita Novita M.Pd
NIDN. 0101118701



Pembimbing II : Nama: Dr. Sariakin, S.Pd.M.Pd
NIDN. 0012106813



Penguji I : Nama: Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

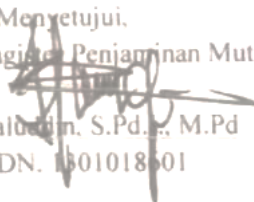


Penguji II : Nama: Dr. Akmaluddin, S.Pd.I, M.Pd
NIDN. 1301018601

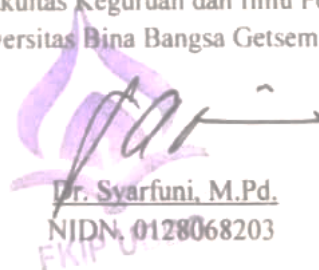


Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Dr. Akmaluddin, S.Pd.I, M.Pd
NIDN. 1301018601



Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd.
NIDN. 0128068203

FKIP UBB

PENGESAHAN KELULUSAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI GUGUS GARUT KECAMATAN DARUL IMARAH
KABUPATEN ACEH BESAR

telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh BUDI ARTINA, NIM. 22116040, Program Studi
Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada
Selasa 10 September 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN 0101118701

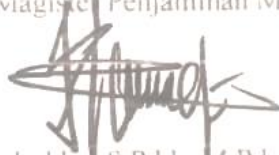
Pembimbing II



Dr. Sariakin, S.Pd M.Pd
NIDN 0012106813

Mengetahui,

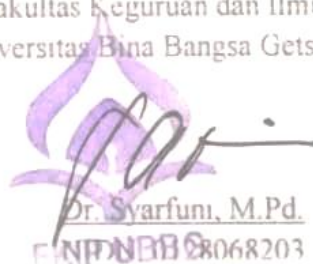
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I, M.Pd
NIDN 1301018601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN 08068203

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala Rahmat dan Hidayahnya yangtelah memberikan kesehatan kepada saya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tesis berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah, Kabubapten Aceh Besar.”** disusun untuk melakukan ujian tesis untuk memperoleh gelar Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena.

Penulis menyadari bahwa dalam peyelesaian tesis ini tidak akan terwujud disebabkan berbagai keterbatas yang dimiliki, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih atas andil dan bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Lili Kasmini, S.Si., M.Si, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Magister (S2) Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan.
2. Bapak Dr. Syarfuni, M.Pd., selau dekan FKIP serta Bapak/ Ibu Dosen dan para pegawai pada program Magister (S2) Penjaminan Mutu Pendidikan yang telah membimbing dan memberikan pelayanan yang baik kepada Penulis selama menjadi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Akmaluddin, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

4. Pada kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih kepada Dosen Pembimbing tesis saya, ibu Dr. Rita Novita, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr., Drs. Musdiani, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, memotivasi dan saran-saran kepada saya sejak awal pembuatan proposal sampai dengan selesai penulisan tesis ini. Selain itu juga terima kasih kepada para bapak narasumber saya yang sudah membimbing saya sejak ujian seminar proposal sampai ujian sidang meja hijau yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan tesis saya menjadi lebih baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengampu mata kuliah di Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Ketua Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SD di UPT TK/SD Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar.
7. Bapak/Ibu Kepala sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
8. Rekan-Rekan Mahasiswa Angkatan II Jurusan Pejaminan Mutu Pendidikan Universitaas Bina Bangsa Getsempena.
9. Orang Tua Tercinta dan keluarga yang senantiasa memotivasi penulis dalam menempuh pendidikan ini.
10. Kepada Suami tercinta dan anak-anakku tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberi motivasi kepada penulis dalam menempuh studi pada Magister (S2) Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan.

Saya telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian tesis ini, namun saya menyadari masih banyak keterbatasan baik dari segi isi maupun tata bahasa, kiranya isi tesis ini akan bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan. Untuk itu penulis berharap kritik dan saran sehingga pemahaman penulis semakin meningkat di penulisan tesis dan karya-karya tulis lainnya.

Banda Aceh, 12 Juni 2024

Penulis

Budi Artina

ABSTRACT

Budi Artina. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah, Kabubapten Aceh Besar*. Thsis. Pembimbing: (I) Dr. Rita Novita, M.Pd., (2) Dr., Drs. Musdiani, M.Pd.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji (1) model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel bebas dengan variabel terikat kinerja guru untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah kabupaten Aceh Besar, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar (3) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar (4) pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional dengan pola kajian korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah Dasar (SD) Negeri Gugus Garut kecamatan Darul Imarah yang berjumlah 39 orang. Selanjutnya jumlah sampel dalam penelitian adalah 36 orang yang diambil secara acak. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana serta ganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,456$ serta nilai t hitung adalah 2,99. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 16,03%, (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,578$ serta nilai t hitung adalah 4,13. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 25,57%, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $R = 0,645$ serta nilai F hitung adalah sebesar 11,75. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah sebaiknya lebih meningkatkan meningkatkan komunikasi dan interaksi sesama guru. Di samping itu, kepala sekolah beserta dinas Pendidikan Aceh Besar untuk meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana untuk motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Budi Artina. 2024. *The Influence of Work Motivation and Organizational Climate on the Performance of Gugus Garut Public Elementary School Teachers, Darul Imarah Subdistrict, Aceh Besar District*. Thesis. Supervisors: (I) Dr. Rita Novita, M.Pd., (2) Dr., Drs. Musdiani, M.Pd.

The aims of this research are to find out and examine (1) a model of teacher performance which is built based on associative causal relationships between the independent variable and the dependent variable of teacher performance to be applied adaptively at SD Negeri Gugus Garut, Darul Imarah sub-district, Aceh Besar district, (2) the influence of motivation work on the performance of public elementary school teachers in Darul Imarah District, Gugus Garut, Darul Imarah District, Aceh Besar Regency (3) the influence of organizational climate on the performance of public elementary school teachers, Darul Imarah District, Gugus Garut, Darul Imarah District, Aceh Besar Regency (4) the influence of work motivation and organizational climate together on the performance of Gugus Garut State Elementary School teachers, Darul Imarah District, Aceh Besar Regency. The research method is a quantitative descriptive type of correlational study with a correlative study pattern. The population in this study were all 39 elementary school teachers in Gugus Garut, Darul Imarah subdistrict. Furthermore, the number of samples in the study was 36 people taken randomly. The instrument used in this research was a questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques use simple and multiple correlation and regression techniques. The results of the research show that (1) work motivation has a positive and significant effect on the performance of Gugus Garut State Elementary School teachers with a correlation coefficient $r_{xy} = 0.456$ and the calculated t value is 2.99. The effective contribution made by the work motivation variable to teacher performance is 16.03%, (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Gugus Garut State Elementary School with a correlation coefficient $r_{xy} = 0.578$ and the calculated t value is 4.13. The effective contribution made by the organizational climate variable to teacher performance is 25.57%, and (3) there is a positive and significant influence between work motivation and organizational climate on teacher performance with a correlation coefficient of $R = 0.645$ and the calculated F value is 11.75. In order to improve teacher performance, school principals should further improve communication and interaction between teachers. In addition, school principals and the Aceh Besar Education Department are working to improve the completeness of facilities and infrastructure to motivate teachers to carry out their duties.

Keywords: Work Motivation, Organizational Climate, Teacher Performance

BAB I

ENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bidang yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu pemerintah terus berusaha meningkatkan mutu melalui bergai bidang dan salah satu bidang yang sangat penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah terus berupaya mewujudkan sumberdaya yang berkualitas melalui berbagai usaha pembangunan bidang pendidikan, seperti pembangunan sarana dan prasarana, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta berbagai pelatihan dan penataran bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, dalam kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Shofiati (2018:19), pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Salah satu lembaga untuk menciptakan SDM tersebut adalah sekolah. Sekolah menjadi tempat untuk menyelenggarakan pendidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih lanjut Shofiati (2018:19) menerangkan bahwa “Sekolah merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi”. Sehingga untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga yang profesional, tata kerja organisasi yang berorientasi pada manajemen berbasis sekolah, dan sumber-sumber pendukung lainnya, baik finansial maupun nonfinansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output (Ilmi, 2016:3). Jadi, semua komponen tersebut harus bersinergi sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di masyarakat.

Menurut Gupta dan Shingi (2016:3), pengembangan sekolah hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan baik sesuai yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan, tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses, dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Kerberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru. Tanpa adanya peran guru maka pendidikan tidak akan berhasil. Oleh karena itu, guru sangat berperan penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran yang baik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru dalam merancang, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengembangkan kegiatan pembelajaran menjadi lebih inovatif serta kemampuan mengevaluasi. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik,

mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global dengan bangsa lain. Guru harus mampu membina dan mengembangkan peserta didik. Disamping itu, guru juga harus memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru.

Mulyasa (2014:96) menyatakan bahwa guru adalah figur yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki profesionalisme dan motivasi yang tinggi terhadap institusinya sebagai wujud kinerja yang tinggi.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2013:46), kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan

pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah berupaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi dan tunjangan lainnya, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, kenyataannya masih banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga sampai saat ini aspek yang menjadi fokus pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan ialah pemberdayaan dan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang baik diyakini dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang bermutu dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yang secara otomatis bersinergi terhadap peningkatan kualitas manusia. Masalah kinerja guru juga terjadi di SD Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar.

Menurut Mulyasa (2014:231), kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Oleh karena itu kinerja guru masih dalam kategori rendah. Persoalan rendahnya kinerja guru juga terjadi di Provinsi Aceh. Rendahnya kinerja guru kinerja guru di Provinsi Aceh dikemukakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Aceh (2020:84) bahwa kualitas

(mutu) guru di Aceh masih memperhatikan. Kemudian, jika dilihat lagi dari peringkat nasional guru daerah Aceh di Indonesia yang sangat disayangkan, padahal 55% anggaran pendidikan dioptimalkan untuk tenaga pendidikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya faktor motivasi kerja dan iklim organisasi (Hardjana, 2016:76). Berkaitan dengan motivasi kerja, Robin dan Judge (2015:113) berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan motivasi kerja yang baik maka cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang memiliki motivasi. Demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru juga akan meningkat kinerjanya apabila memiliki motivasi kerja yang baik .

Sejalan dengan pendapat Hardjana, Mulyasa (2014:175) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektifitas suatu individu. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuh gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik,

dan mencapai tujuannya, maka diperlukan tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi guru dalam pekerjaannya merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja, sehingga apabila motivasi guru baik maka kinerjanya akan baik pula dan hal ini akan berdampak pada kemajuan pendidikan. Berkaitan dengan iklim organisasi, Robins, dkk. (2015:236) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik diyakini sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajarannya. Iklim sekolah yang sehat tentunya dapat mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Seorang kepala sekolah tidak semestinya hanya terfokus terhadap hasil yang dicapai oleh guru namun perlu juga untuk melihat proses seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Hardjana (2016:85) mengemukakan bahwa pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Dalam hal ini pimpinan dari sebuah organisasi

memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, nyaman dan termotivasi dikarenakan iklim kondusif yang diciptakan tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru. Selanjutnya peneliti beranggapan bahwa faktor yang paling berhubungan dalam meningkatkan kinerja guru SD Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru bila dikaitkan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi. Maka dalam penelitian ini nantinya akan diteliti mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) Faktor motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru, (2) kinerja guru yang masih rendah (3) faktor sikap terhadap profesi guru diduga mempunyai hubungan dengan kinerja guru, (4) faktor konflik organisasi diduga mempunyai hubungan dengan kinerja guru, (5) faktor iklim organisasi diduga mempunyai hubungan dengan kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini peneliti hanya mencari pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap

Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut. Subjek penelitian ini dibatasi pada guru-guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Pengaruh antar variabel dari ketiga variabel yang diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah model (struktur) pengaruh kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah kabupaten Aceh Besar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar?
4. Apakah motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk menemukan dan mengkaji:

1. Model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel bebas dengan variabel terikat kinerja guru untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah kabupaten Aceh Besar.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
4. Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu penjaminan mutu pendidikan terutama dalam upaya mengembangkan sumber daya guru di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun hal lain yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah adanya kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep yang berkaitan dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru yang akan bermuara kepada tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.
2. Sebagai dasar acuan/masukan kepala sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerja diri dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dan sebagai masukan dalam melihat keterhubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja guru.
4. Sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya tentang upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan motivasi kerja dan iklim organisasi dan akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

BAB II

LANDASAN TEOROTIS

2.1 Kinerja Guru

Istilah kinerja yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance* berarti prestasi kerja, unjuk kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang.

Menurut Wirawan (2019:5), "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Kemudian Mangkunegara (2019:67) berpendapat bahwa "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Usman (2014:87), kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Colquitt, et all (2009: 37) menyatakan *job performance is formally defined as the value of set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari

seperangkat perilaku-perilaku pegawai yang memberi kontribusi baik positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi).

Mulyasa (2017:36) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Supardi (2018:87) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Rivai (2015:102) mengemukakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang dicapai. Pendapat mengenai kinerja ini juga dikemukakan oleh Bacal dalam Yamin (2015:129) yang menyatakan bahwa kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan dan

menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Usman (2016:488) yang merumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (a) *Performance = Ability x Motivation*, (b) *Ability = Aptitude x Training x Resource*, (c) *Motivation = Desire x Commitment*. Menurut Gibson, (2016:123) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor yang pertama adalah variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang kedua adalah faktor variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Colquit, et al (2019:35) menggambarkan bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh: *job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making*. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Suharsaputra (2015:73) yang menyatakan bahwa iklim sekolah adalah lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Supardi (2013:50) menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh faktor: (1) karakteristik individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai, sikap (3) karakteristik organisasi meliputi: imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan

pengembangan, kepemimpinan, struktur organisasi, (4) karakteristik pekerjaan meliputi: penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, jadwal kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, tampak bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan langkah yang diperlukan untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai. Pengetahuan ini akan sangat membantu dalam mengelola sumber daya pegawai dalam mengembangkan kemampuannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana prestasi kerja pegawai, kinerja yang terjadi, serta potensi-potensi yang mungkin dapat dikembangkan bagi kepentingan organisasi.

Suparlan (2014:89) mengemukakan bahwa standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkecakupan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dalam Standar Kompetensi Guru Direktorat Tenaga Kependidikan Tahun 2003 menyebutkan standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengembangan profesi, dan (3) penguasaan akademik. Ketiga komponen standar kompetensi guru (SKG) tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi yaitu: Komponen *pertama* terdiri atas empat kompetensi: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3)

penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. Komponen *kedua* memiliki satu kompetensi yaitu pengembangan profesi, dan komponen *ketiga* yaitu: (1) pemahaman wawasan kependidikan, (2) penguasaan bahan kajian akademik.

Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi tujuh kompetensi dasar, yaitu: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3) penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik (5) pengembangan profesi, (6) pemahaman wawasan kependidikan, dan (7) penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa ada empat kompetensi guru yang dipersyaratkan, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik ini dapat dijabarkan sebagai berikut: memahami peserta didik, merancang pembelajaran, termasuk memahami pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik lain.

Makna kompetensi kepribadian ialah memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, luwes, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia serta dapat dijadikan panutan (teladan).

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini dapat diuraikan yaitu: mampu berkomunikasi dengan bergaul secara efektif dengan peserta didik, mampu berkomunikasi dengan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidik, mampu berkomunikasi dengan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali, peserta didik dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Makna kompetensi ini yaitu: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Basyiruddin dan Usman (2014:126) dalam Supardi (2013:59) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik”.

Selanjutnya Rachmawati dan Daryanto (2013) mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam:

- a. Menyusun desain instruksional
- b. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid
- c. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan
- d. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses
- e. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar
- f. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial

Depdikbud mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru yaitu

- a. Penguasaan landasan kependidikan
- b. Penguasaan bahan pengajaran
- c. Pengelolaan program belajar mengajar
- d. Penggunaan alat pelajaran
- e. Pemahaman metode penelitian
- f. Pemahaman administrasi sekolah

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Dalam penelitian ini instrumen yang dipergunakan adalah Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) dari Kementerian PAN dan RB Tahun 2009 dengan indikator penilaiannya adalah: 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) penilaian pembelajaran.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Uno (2016), motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya.

Hasibuan (2017: 145) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Kemudian Hasibuan (2018:65) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Colquitt dan Wesson (2014) juga mengemukakan “motivasi adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang mendorong atau menyebabkan orang tersebut untuk melakukan aktivitas tertentu”. Sesuatu yang mendorong itu dinamakan motif. Motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada pada alam sadar atau mungkin juga pada alam bawah sadar. Motif adalah ikhwal mengapanya perilaku. Motif timbul dan mempertahankan aktivitas serta menentukan arah umum perilaku seseorang. Menurut esensinya, motif atau kebutuhan, merupakan dorongan utama aktivitas.

Telah dikemukakan diatas, bahwa perilaku seseorang pada saat tertentu bisanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling dominan. Oleh karena itu penting artinya bagi kita untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling mendasar bagi manusia. Menurut Maslow dalam Luthans (2019: 30-47), kebutuhan manusia yang memotivasinya untuk berperilaku adalah:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang biasanya dikaitkan dengan uang.
2. Kebutuhan rasa aman (sekuriti)
Kebutuhan ini pada dasarnya merupakan kebutuhan untuk terbebas dari ancaman fisik dan perampasan kebutuhan pokok fisiologis. Kebutuhan ini disamping berhubungan dengan hal-hal kekinian dan sekarang juga berhubungan dengan kerisauan terhadap masa depan baik berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, dan pensiun sehingga merasa aman akan kelangsungan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya pada masa-masa yang akan datang.
3. Kebutuhan Sosial (Afiliasi)
Manusia adalah makhluk sosial, manusia merasa bagian dari yang lain dan diterima dengan baik oleh manusia yang lain, maka ia memiliki kebutuhan untuk diterima dilingkungan sosialnya. Lingkungan sosial ini meliputi lingkungan teman seprofesi maupun lingkungan masyarakat yang lebih luas di mana mereka berada.
4. Kebutuhan Penghargaan
Setelah kebutuhan sosial terpenuhi, maka manusia terdorong untuk mendapat penghargaan dari manusia lain dalam kelompok sosialnya. Kebutuhan akan penghargaan ini berkaitan dengan prestise dan kekuasaan. Manusia yang berorientasi pada prestise, maka termotivasi untuk sejajar dengan orang-orang yang terkenal dan berpengaruh yang diidolakannya. Kebutuhan untuk kuasa, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain
5. Kebutuhan Perwujudan Diri
Kebutuhan ini berkaitan dengan kompetensi dan presetasi. Orang yang berperasaan memiliki komptensi tinggi sering termotivasi untuk mencari tantangan baru atau menempuh resiko, ia tidak akan membiarkan lingkungan mengendalikannya tetapi ia akan berusaha untuk merubah dan mengendalikannya. Sedangkan kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang mendorong orang untuk terus memperoleh hasil yang

maksimal dalam pekerjaannya. Orang memiliki kebutuhan untuk berprestasi dalam bekerja akan: (1) bersikap tidak untung-untungan; (2) selalu mengambil jalan tengah, karena ia meyakini bahwa upaya dan kemampuannya akan memengaruhi hasil kerjanya; (3) ia lebih menyukai prestise pribadi daripada ganjaran keberhasilan; dan (4) memiliki hasrat mencari situasi-situasi dimana ia memperoleh balikan tentang seberapa baik hal-hal yang dilakukan berkait erat dengan penekanan pada prestasi pribadi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2017), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (2018:241) menyatakan, “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus diipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dalam menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban oleh individu tersebut. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang. Pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi guru merupakan proses yang dilakukan untuk mengerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Winardi (2017:67) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar

imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Yukl (2016:234) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Menurut Robbins, dkk (2018:252) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Perilaku manusia disebabkan oleh adanya dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan.

Beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Menurut Mc. Celland dalam Hasibuan (2017:162) hal-hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat

memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut.

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c) Kebutuhan atas kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang bersumber dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan tanggungjawabnya. Indikator motivasi kerja yakni: (1) kebutuhan berprestasi, (2) kesempatan berkembang, (3) kebanggaan terhadap pekerjaan itu sendiri, (4) kebutuhan akan pengakuan pekerjaan, dan (5) gaji.

2.3 Iklim Organisasi

Selamat, dkk. (2018:205) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Selamat, dkk. (2018) menjelaskan bahwa iklim dan budaya sekolah merupakan atmosfer dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah dan iklim suatu sekolah berbeda dengan iklim sekolah yang lainnya. Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru dan staf di sekolah.

Iklim organisasi sekolah adalah suasana atau iklim dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, hubungan antara pemimpin dengan guru, serta hubungan antara guru dan kepala sekolah (Robbins, dkk (2018:278).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk

Selanjutnya Selamat, dkk. (2018:208) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru. Hal ini memberikan pengertian terutama kepada para pemimpin organisasi termasuk organisasi pendidikan, untuk selalu memperhatikan iklim organisasi sekolah. Dalam organisasinya pemimpin harus berusaha mengelola iklim organisasinya, agar dapat menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para gurunya. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, tidak ada yang ditakuti atau perasaan diintimidasi dalam bekerja

Dengan kata lain iklim organisasi sekolah adalah lingkungan psikologis persekolahan yang merefleksikan norma-norma, persepsi-persepsi, dan sikap yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di sekolah tersebut. Iklim organisasi suatu sekolah dapat menjadi ciri khusus sekolah tersebut sehingga membedakannya dengan sekolah lainnya.

Menurut Hogest dan Kuratko dalam Supardi (2018:135).

“Iklim kerja di sekolah dapat diumpamakan seperti gunung es di permukaan laut yang sebagian tampak dan sebagian tersembunyi. Artinya, bagian-bagian yang tampak dari iklim ini dapat berupa tujuan sekolah, sumber-sumber keuangan, teknologi yang digunakan, standar kinerja dan kemampuan guru yang diterapkan. Sedangkan permukaan yang tidak tampak dari iklim kerja adalah sikap, perasaan, norma-norma, dukungan-dukungan dan kepuasan guru dan tenaga kependidikan”

Dimensi yang lain dari iklim organisasi dikemukakan oleh Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2019:83) mengatakan dimensi iklim organisasi

terdiri dari (1) rasa tanggung jawab; (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan; (3) ganjaran atau *reward*; (3) rasa persaudaraan; (4) semangat tim.

Menurut Supardi (2013:130) iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni: 1) ekologi (fisik) merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input) contohnya: kondisi bangunan, teknologi yang digunakan, kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya, 2) milieu, merujuk kepada dimensi sosial (proses), contohnya: saling menghormati, tanggung jawab, kerjasama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan dan keadilan, 3) sistem sosial, merujuk kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi antar anggota, 4) budaya sekolah, merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berfikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.

Cohen, et al dalam Pinkus (2019:14) menjabarkan pengukuran iklim sekolah dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu: 1) *safety*, meliputi: peraturan dan norma, keamanan fisik yang dirasakan siswa dan orangtua, keamanan secara sosial dan emosional, 2) *teaching and learning*, meliputi: dukungan terhadap praktek pembelajaran, dukungan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sosial dan kemasyarakatan, 3) *interpersonal relationship*, meliputi: sikap saling menghargai, kerjasama dan hubungan saling percaya, 4) *institutional environment*, meliputi: ikatan positif dengan sekolah (rasa memiliki), lingkungan fisik (kebersihan, fasilitas, sumber daya material yang memadai).

Menurut Pines (2018:198) menyatakan bahwa iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Psikologis, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clearship*), dan kurang inovasi.
2. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerjasama dan penyelia-penyelia dukungan dan imbalan).
4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Hadiyanto (2014:179) menyebutkan bahwa 1) dimensi iklim organisasi sekolah yaitu dimensi *relationship* (hubungan), 2) dimensi *personal growth/development* (pertumbuhan/perkembangan pribadi), 3) dimensi *system maintenance and change* (perbaikan dan perubahan sistem), 4) *physical environment* (lingkungan fisik).

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan atmosfir atau lingkungan kehidupan sekolah yang didalamnya terdapat aspek-aspek sosial dan aspek-aspek fisik, dengan indikator meliputi (1) kondisi fisik, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan, (2) kondisi sosial meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, komunikasi dan interaksi, kerjasama serta pengambilan keputusan.

2.4 Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Selamat, dkk. (2013:97) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Organizational Climate on Teachers’ Job Performance*” mengemukakan: *Based on the data collected, the findings showed that teachers in a secondary school were unable to carry out their tasks and the organizational climate in the school was unhealthy. The study also showed that organizational climate was found to be a significant factor that could affect teachers’ job performance.* Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa berdasarkan data yang dikumpulkan, temuan menunjukkan bahwa guru-guru disekolah menengah tidak mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dikarenakan iklim organisasi di sekolah itu tidak sehat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Bestiana (2014:109) Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu. kesimpulan hasil penelitiannya yaitu dari analisis korelasi ditemukan harga koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru sebesar 0,57 dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,53 setelah di uji keberartiannya ternyata berarti pada taraf signifikansi 0,05; maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan linier positif dan berarti antara Kepuasan Kerja Guru

dengan Kinerja Guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja Guru, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja guru, dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

3. Lely Puspayani Purba (2013:98) Hubungan Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tebing Tinggi. Dimana hasil Penelitiannya menunjukkan: (1) Terdapat hubungan Positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,242 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,254 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05, (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,424 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05, (4) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,491. Simpulan hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Tebing Tinggi.

4. Rofiq Zainudin (2016:79) Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, (1) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,009 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,002 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang $\text{sig } F \ 0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan.

2.5 Kerangka Berfikir

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan sesuatu. Orang yang telah merasa faktor-faktor pendorong motivasinya telah dipenuhi akan membangun dan memiliki motivasi kerja baik, bekerja dan prestasi kerja merupakan satu kesatuan kebutuhan yang harus dipenuhi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik selalu bekerja penuh perhitungan dan

semangat yang tinggi, dia tidak mudah menyerah dan terpengaruh oleh kondisi lingkungan yang kurang sepadan dengannya. Dia akan berusaha lingkungan mengikuti pola pikiran, pola tindak yang dia miliki. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja baik dipastikan memiliki kinerja yang baik pula.

Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja yang maksimal akan dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap kemajuan prestasi belajar siswa yang kemudian berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Seseorang yang memiliki kmotivasi kerja berupa pembayaran yang layak dan adil, melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, rekan kerja yang ramah dan saling mendukung, dan adanya pemberian kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi lagi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya akan menunjukkan perilaku yang baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga pada pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang semakin baik pula.

Dari uraian tersebut maka dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar.

Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan suatu organisasi, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak

langsung. Demikian halnya dengan organisasi sekolah dimana sekolah merupakan suatu organisasi yang fokus di bidang pendidikan juga memiliki iklimnya sendiri. Iklim organisasi sekolah merupakan kondisi atau atmosfir yang melingkupi dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi, termasuk mempengaruhi perilaku pegawai-pegawai yang bekerja di sekolah tersebut.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim yang sehat tentunya dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika iklim tidak sehat maka dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini dapat kita lihat bahwa jika hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dan kurang mendukung satu dengan yang lainnya, maka akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja, mereka lebih cenderung tertutup satu sama lain dan adanya perilaku tidak mau saling mendukung sehingga tercipta pola hubungan yang tidak cocok sehingga keadaan yang sedemikian rupa pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru.

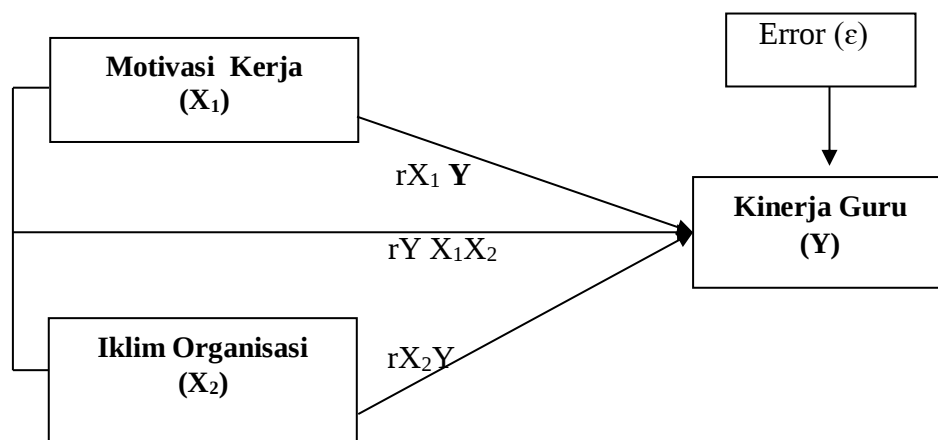
Singkatnya, iklim organisasi dipengaruhi oleh suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung yang tercipta dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi berkaitan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi tersebut.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Negeri Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar.

Seperti yang telah diuraikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Disamping motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Jika iklim organisasi dalam keadaan baik maka kondisi iklim organisasi tersebut akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Dengan demikian, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik diyakini mengakibatkan kinerja guru semakin baik.

Dari uraian di atas diduga ada hubungan yang positif secara bersama-sama antara motivasi kerja guru dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Apabila dihubungkan antara motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja guru dalam penelitian ini maka akan terbentuk pola kerangka berpikir seperti gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{y1} adalah koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja guru (Y) SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
2. r_{y2} adalah koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dengan SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
3. r_{y12} adalah koefisien korelasi ganda antara Motivasi i Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dan secara bersama-sama dengan Kinerja guru (Y) SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

2.6 Hipotesis Penelitian

1. H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

 H_a : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
2. H_0 : Iklim organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

 H_a : Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

3. Ho: Motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

Ha: Motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

4. Ho: Struktur (model) hubungan antar variabel motivasi kerja dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darularul Imarah kabupaten Aceh Besar tidak terbukti secara empiris.

Ha: Struktur (model) hubungan antar variabel motivasi kerja dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darularul Imarah kabupaten Aceh Besar terbukti secara empiris.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh yang terdiri dari 4 sekolah. Pemilihan tempat ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan memperoleh data, lokasi penelitian mudah dijangkau, dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga lebih efektif dan efisien. Penelitian ini direncanakan selama 3 (tiga) bulan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Juni 2024.

3.2 Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan deskripsi metode korelasi (*correlational research*), yaitu suatu model penelitian yang menitikberatkan pada masalah atau peristiwa yang sedang berlangsung dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi dan kondisi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat menggambarkan variabel demi variabel, satu demi satu. Kemudian dilakukan analisis lebih lanjut untuk menguji tingkat keberartiannya dengan melihat persamaan regresinya.

Dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) Motivasi Kerja Guru, 2) Iklim Organisasi, dan 3) dan Kinerja guru. Menurut Sugiyono (2017:279), penelitian korelasi digunakan untuk mengukur hubungan diantara berbagai variabel, meramalkan variabel tidak bebas dari pengetahuan tentang variabel bebas..

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:286).

Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Oleh karena itu, dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 4 unit sekolah dasar negeri dengan jumlah guru yang tersebar di sekolah negeri tersebut terdapat pada tabel sebagai di bawah ini:

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Guru SDN Kecamatan Darul Makmur

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri 1 Jeumpet	12 Orang
2.	SD Negeri 2 Jeumpet	8 Orang
3.	SD Negeri Garot	10 Orang
4.	SD Negeri Garot Geuceu	9 Orang
Jumlah		39 Orang

Sumber : Unit Pembantu Teknis Daerah (UPTD) Kec. Darul Makmur tahun 2023

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah yang berjumlah 73 orang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik area sampling.

Besarnya anggota sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan kecukupan, maka penentuan jumlah total sampel dihitung berdasarkan rumus Yamena dalam Sugiyono (2017:91)

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Populasi

d : 5%

$$n : \frac{39}{1 + 39 (0.05)^2}$$

$$n : \frac{39}{1 + 39 (0.05)^2}$$

$$n : \frac{39}{1 + 39 (0.0025)}$$

$$n : \frac{39}{1 + 0.098}$$

n : 36

Dari jumlah sampel sebanyak 36 responden tersebut kemudian ditentukan jumlah sampel pada masing-masing sekolah yang tersebar pada delapan sekolah. Penarikan sampel dilakukan berdasarkan proporsional random sampling dengan menggunakan rumus: $n_i = (N_i/N) \times n$, di mana n_i = jumlah sampel dan N = jumlah populasi seluruhnya. Berdasarkan rumus tersebut, maka distribusi sampel penelitian ini seperti pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Distribusi Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah	Proporsional	Sampel
1	SD Negeri 1 Jeumpet	12	12/39 x 36	11
2	SD Negeri 2 Jeumpet	8	8/39 x 36	8
3	SD Negeri Garot	10	10/39 x 36	9
4	SD Negeri Garot Geuceu	9	9/39 x 36	8
	Jumlah	39		36

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja guru adalah unjuk kerja guru dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Indikator penilaian terhadap kinerja guru yaitu: 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) penilaian pembelajaran, yang di ukur dengan menggunakan lembar pengamatan IPKG (Instrumen Penilaian Kinerja Guru).
2. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) kebutuhan akan berprestasi, (2) kesempatan untuk berkembang, (3) kebanggaan terhadap pekerjaan itu sendiri, (4) kebutuhan akan pengakuan, dan (5) gaji.
3. Iklim organisasi merupakan atmosfir atau lingkungan kehidupan sekolah yang didalamnya melibatkan aspek-aspek sosial dan aspek-aspek fisik, dengan indikator meliputi (1) kondisi fisik, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan, (2) kondisi sosial meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, komunikasi dan interaksi, kerjasama serta pengambilan keputusan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Angket digunakan untuk mengungkapkan data kinerja guru, data gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian dalam penelitian ini digunakan 3 macam angket yaitu a) angket kinerja guru, b) angket kepuasan kerja, dan c) angket kinerja guru.

1. Motivasi Kerja

Angket kesatu mengungkapkan data tentang variabel bebas motivasi kerja guru yang meliputi 5 indikator: kebutuhan berprestasi, peluang berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan itu sendiri, kebutuhan akan pengakuan, dan gaji. Pada bagian ini alternatif jawaban menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), Kadang-kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Nilai atau skor untuk setiap jawaban dari pertanyaan/ pernyataan positif adalah: SL=5, SR=4, JR=3, KK=2, TP=1, sedangkan untuk pertanyaan /pernyataan negatif, nilai/skoranya sebaliknya. Berikut ini kisi-kisi instrumen motivasi kerja.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jlh Item
1	Motivasi Kerja Guru	1. Kebutuhan berprestasi	1,3,5,2,4	5
		2. Kesempatan berkembang	10,6,7,8,9	5
		3. Kebanggaan terhadap pekerjaan itu sendiri	15,11,12,13,14	5
		4. Kebutuhan akan Pengakuan	20,16,17,18,19	5
		5. Gaji	25,21,22,23,24,26	6
Jumlah				26

2. Iklim Organisasi

Angket kedua mengungkap data tentang variabel bebas iklim organisasi yang meliputi 3 indikator yaitu: kondisi lingkungan fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan. Kondisi lingkungan sekolah yang aman dan nyaman tentu hal ini berdampak positif bagi kinerja seorang guru. Pada bagian ini alternatif jawaban menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), Kadang-kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Nilai atau skor untuk setiap jawaban dari pertanyaan/ pernyataan positif adalah: SL=5, SR=4, JR=3, KK=2, TP=1, sedangkan untuk pertanyaan /pernyataan negatif, nilai/skoranya sebaliknya. Berikut ini kisi-kisi instrumen iklim organisasi di sekolah sekolah.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi (X₂)

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jlh Item
Iklim Organisasi Sekolah (X₁)	1. Kondisi lingkungan fisik pekerjaan	a. Sarana Prasarana	3, 5, 10, 11, 22	5
		b. Kesejahteraan	4, 9, 25	3
	2. Kondisi sosial pekerjaan	a. Kepercayaan	2, 12, 13,	3
		b. Desain pekerjaan	6, 7, 24	3
		c. Kerjasama	1, 15, 21,23	4
		d. Komunikasi dan interaksi	14, 16, 17, 18	4
		e. Pengambilan keputusan.	8, 19, 20	3
Jumlah				25

3. Kinerja Guru

Angket ketiga mengungkap tentang variabel terikat kinerja guru yang terdiri atas 3 indikator yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Pada bagian ini alternatif jawaban menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Ragu-Ragu (RG), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Nilai atau skor untuk setiap jawaban dari pertanyaan/ pernyataan positif adalah: SL=5, SR=4, RR=3, JR=2, TP=1, sedangkan untuk pertanyaan /pernyataan negatif, nilai/skornya sebaliknya. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen kinerja guru ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah
	Perencanaan	1, 2, 3, 4, 5, 6,	10
	Pembelajaran	7, 8, 9, 10	
	Pelaksanaan	11, 12, 13, 14,	12

Kinerja Guru (Y)	Pembelajaran	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	
	Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran	23, 24, 25, 26, 27, 28	6
Jumlah			28

3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan realibel) yaitu untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur (valid) dan sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda (realibel). Uji coba instrumen juga sekaligus untuk melihat sampai sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Prosedur yang dilakukan dalam pelaksanaan uji coba instrumen adalah : penentuan responden uji coba, pelaksanaan uji coba, dan analisis instrumen.

a. Penentuan responden Uji coba

Responden uji coba akan diambil dari populasi yang bukan merupakan sampel dalam penelitian. Uji coba akan dilakukan terhadap guru yang berjumlah 30 orang yang mempunyai karakteristik yang hampir sama seperti dalam populasi di luar sampel penelitian.

b. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba dilakukan dengan cara mengisi angket kepada responden. Uji coba yang dilakukan yaitu pada guru SD Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah sebanyak 30 orang.

c. Analisis Butir Instrumen penelitian

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuisioner sudah valid dan reliabel sehingga bisa mengukur faktor-faktornya.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket digunakan rumus Korelasi Product Moment dengan taraf signifikan 5 % (Sugiyono 2018) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum X$ = jumlah skor tiap nomor butir angket

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah perkiraan skor X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor tiap nomor butir angket

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total.

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Angket yang digunakan haruslah sahih dan handal. Oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Crancbach.

$$\alpha = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right) \quad (\text{Sugiyono, 2013:190})$$

Dimana : k = jumlah item

S = jumlah varians skor total

S^2 = jumlah responden untuk item ke-i

3.7 Teknik Analisis Data Penelitian

3.7.1 Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari Modus (Mo), Median (Me), Rata-rata (M) dan besaran dari Standard Deviasi (SD), sebagai berikut:

$$Mo = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana:

Mo = Modus

Me = Median

M = Rata-rata skor

SD = Standar deviasi

N = Jumlah sampel penelitian

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

b_1 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya.

b_2 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya.

P = Panjang kelas modus

N = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

$\sum X$ = Jumlah product skor X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat product skor X

3.7.2 Uji Kecenderungan

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data angket kinerja guru, iklim organisasi dan motivasi kerja yang diperoleh maka dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str).

- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i), sebagai berikut:

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SD_i = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi ideal

Str = Skor terendah ideal

- c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- Kategori cenderung rendah = ($M_i - 1,5 SD_i$) s/d kebawah
- Kategori cenderung kurang = (M_i) s/d ($M_i - 1,5 SD_i$)
- Kategori cenderung cukup = (M_i) s/d ($M_i + 1,5 SD_i$)
- Kategori cenderung tinggi = ($M_i + 1,5 SD_i$) s/d keatas

3.7.3 Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan analisis statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu memenuhi persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk memeriksa apakah data variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Lilliefors* dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2017:466).

- a) Mencari skor baku dengan menggunakan rumus :
 Dengan $\bar{X}$ = nilai rata-rata dan S = standar deviasi
- b) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$
- c) Menghitung proporsi $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$ yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 .
 Jika proporsi ini dinyatakan dengan $S(Z_1)$, maka :

$$S(Z_1) = \frac{\text{Banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$$
- d) Menghitung selisih $F(Z_1) - S(Z_1)$ kemudian tentukan harga mutlaknya
- e) Mengambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya L_{hitung} . Bandingkan L_{hitung} dengan harga $L_{tabel}(\alpha = 0,05)$
- f) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti data berdistribusi normal, dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas menurut Sugiyono (2017:263) yakni *Uji Bartlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X_1 , Y atas X_2 dan Y atas X_3 . Kriteria

pengujian yang digunakan adalah jika $x_{hitung}^2 < x_{tabel}^2$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. x_{hitung}^2 dihitung dengan rumus, sebagai berikut:

$$x^2 = (ln10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$$

3. Uji Linieritas dan Persamaan Regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$.

Uji Kelinearan X atas Y dengan terlebih dahulu mengelompokkan data dapat dihitung jumlah kuadrat Galat dengan rumus:

$$JK(G) = \sum \left\{ X^2 - \frac{\sum(X)^2}{n} \right\}$$

Selanjutnya dihitung F_{hitung} dengan rumus:

$$F_h = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

Hipotesis: Ho: Koefesien arah regresi tidak berarti ($b=0$);

Ha: Koefesien arah regresi berarti ($b \neq 0$);

Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka persamaan regresi tersebut linear dan sebaliknya.

Uji Keberartian digunakan rumus:

$$F_h = \frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$$

Hipotesis: Ho: Koefesien arah regresi tidak berarti ($b=0$);

Ha: Koefesien arah regresi berarti ($b \neq 0$);

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut berarti dan sebaliknya.

4. Uji Indendensi Antar Variabel Bebas

Uji independensi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar X_1 , X_2 dan Y benar-benar indenpenden. Dalam penelitian ini uji independensi digunakan rumus korelasi *product moment* dalam Sugiyono (2017:228) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Besaran r_{xy} hitung yang diperoleh dikonsultasikan terhadap r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 2$. Bila $r_{xyhitung} > r_{tabel(5\%)}$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk menguji koefisien korelasi sederhana dengan uji-t seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:230), sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Ada tidaknya korelasi dan tinggi rendahnya korelasi dapat diketahui dari angka pada indeks korelasi. Semakin besar angka dalam indeks korelasi makin tinggi korelasi kedua variabel yang dikorelasikan.

3.8 Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan dipenuhi, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

- a. Untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dan regresi sederhana. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja (X1), iklim organisasi (X2) dengan kinerja guru (Y). Sedangkan regresi sederhana dicari meliputi persamaan regresi sederhana variabel kinerja guru atas kepuasan kerja dan iklim organisasi. Rumus-rumus yang digunakan mengacu kepada Sugiyono (2017:216):

1. Analisis Korelasi sederhana, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

2. Analisis regresi linier sederhana dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Perhitungan persamaan regresi linier sederhana:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{N(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{N(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{N(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

- b. Untuk hipotesis ketiga dilakukan dengan teknik korelasi ganda dan regresi ganda. Teknik korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila variabel bebas sebagai faktor

prediktor. Rumus-rumus yang digunakan mengacu kepada Sugiyono (2017:367):

- 1) Analisis korelasi ganda, dengan rumus:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yX_1} + r^2_{yX_2} - 2r_{yX_1}r_{yX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

- 2) Analisis regresi ganda, dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$$

Menentukan harga b_1 dan b_2 :

$$b_1 = \frac{(X_2^2 \cdot \sum X_1Y) - (\sum X_1X_2 \cdot \sum X_2Y)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2 \cdot \sum X_2Y) - (\sum X_1X_2 \cdot \sum X_1Y)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

Menentukan harga a :

$$a = \frac{(\sum Y - b_1 \cdot \sum X_1 - b_2 \cdot \sum X_2)}{N}$$

- c. Korelasi parsial digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja guru, apabila variabel Motivasi kerja dalam keadaan konstan, dan dapat pula digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru, apabila variabel Iklim Organisasi dalam keadaan konstan. Korelasi parsial dianalisis dengan rumus:

$$r_{y1.2} = \frac{ry_1 - ry_2r_{12}}{\sqrt{(1 - r^2_{y2})(1 - r^2_{12})}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{ry_2 - ry_1 r_{21}}{\sqrt{(1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{12})}}$$

Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah:

1) Hipotesis pertama

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

2) Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

3) Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Semua pengujian di atas menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

3.9 Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Perhitungan teknik analisis regresi linier tiga ubah mempergunakan jasa computer program *SPSS for window 23*. Selanjutnya menghitung sumbangan relatif dan efektif masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

1. Untuk menghitung sumbangan relatif masing-masing variable bebas terhadap variable terikat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$SR_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{JKreg} \times 100\%$$

$$SR_2 = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{JKreg} \times 100\%$$

2. Untuk menghitung sumbangan efektif masing-masing variable bebas terhadap variable terikat menggunakan rumus sebagai berikut.

a. Perhitungan Sumbangan Efektif Variabel X_1 (SE %)

$$RE\% = SR\%(R^2)$$

b. Perhitungan Sumbangan Efektif Variabel X_2 (SE %)

$$RE\% = SR\%(R^2)$$

Keterangan:

SE = Sumbangan Efektif

SR = Sumbangan Relatif

R^2 = Kuadrat dari koefesien korelasi ganda

Lampiran 3

Perhitungan Validitas Angket Kinerja Guru (Y)

Perhitungan validitas butir soal angket kinerja kepala sekolah dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan Y
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)
- $\sum XY$: Jumlah perkalian skor X dan Y
- n : Jumlah responden
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap nomor butir item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Untuk menyatakan butir tes valid atau tidak valid, r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $dk = n$, pada taraf $\alpha = 0,05$. Pada uji coba tes jumlah sampel sebanyak 30 orang guru sehingga r_{tabel} dengan $dk = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Suatu butir tes dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini diberikan satu contoh untuk menentukan validitas butir tes dengan contoh butir soal 1.

**Tabel Persiapan Menghitung Korelasi Antar Item Nomor 1 dengan Skor Total
Variabel Kinerja Guru (Y)**

Responden	X4	X4²	Y	Y²	XY
1	4	16	80	6400	320
2	3	9	80	6400	240
3	3	9	92	8464	276
4	4	16	103	10609	412
5	4	16	100	10000	400
6	4	16	106	11236	424
7	3	9	101	10201	303
8	3	9	96	9216	288
9	2	4	73	5329	146
10	4	16	84	7056	336
11	3	9	86	7396	258
12	4	16	89	7921	356
13	3	9	91	8281	273
14	4	16	104	10816	416
15	4	16	106	11236	424
16	3	9	76	5776	228
17	4	16	101	10201	404
18	4	16	93	8649	372
19	4	16	94	8836	376
20	4	16	83	6889	332
21	3	9	91	8281	273
22	4	16	100	10000	400
23	1	1	78	6084	78
24	4	16	99	9801	396

25	4	16	97	9409	388
26	4	16	101	10201	404
27	3	9	98	9604	294
28	4	16	74	5476	296
29	3	9	83	6889	249
30	4	16	80	6400	320
Jumlah	5	383	2739	253057	9682

N	30	ΣY	2739
ΣX	105	ΣY^2	253057
ΣX^2	383	ΣXY	9682
$(\Sigma X)^2$	1025	$(\Sigma Y)^2$	7502121

Kemudian angka di atas dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30(9682) - (105)(2739)}{\sqrt{\{30.383 - (11025)\}\{30.253057 - (7502121)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2865}{6454,3694} = 0,444$$

Setelah seluruh butir angket diperoleh koefisien korelasinya dengan jalan mengkorelasikan skor total dengan skor tiap item, maka diperoleh koefisien korelasi seperti dalam tabel di bawah ini :

Tabel Ringkasan Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru

No Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status	No Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,444	0,361	Valid	15	0,377	0,361	Valid
2	0,406	0,361	Valid	16	0,417	0,361	Valid
3	0,411	0,361	Valid	17	0,365	0,361	Valid
4	0,476	0,361	Valid	18	0,366	0,361	Valid
5	0,653	0,361	Valid	19	0,522	0,361	Valid
6	0,647	0,361	Valid	20	0,436	0,361	Valid
7	0,354	0,361	Invalid	21	0,524	0,361	Valid
8	0,443	0,361	Valid	22	0,691	0,361	Valid
9	0,460	0,361	Valid	23	0,466	0,361	Valid
10	0,638	0,361	Valid	24	0,457	0,361	Valid
11	0,478	0,361	Valid	25	0,374	0,361	Valid
12	0,457	0,361	Valid	26	0,647	0,361	Valid
13	0,374	0,361	Valid	27	0,380	0,361	Valid
14	0,647	0,361	Valid	28	0,507	0,361	Valid

Berdasarkan tabel uji coba di atas, maka dapat dilihat bahwa item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 7. Sehingga 27 item yang valid dipakai untuk menjangking data kinerja guru.

Lampiran 4

Perhitungan Validitas Angket Iklim Organisasi (X1)

Perhitungan validitas butir soal angket kinerja kepala sekolah dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan Y
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)
- $\sum XY$: Jumlah perkalian skor X dan Y
- n : Jumlah responden
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap nomor butir item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Untuk menyatakan butir tes valid atau tidak valid, r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $dk = n$, pada taraf $\alpha = 0,05$. Pada uji coba tes jumlah sampel sebanyak 30 orang guru, sehingga r_{tabel} dengan $dk = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Suatu butir tes dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini diberikan satu contoh untuk menentukan validitas butir tes dengan contoh butir soal 1.

**Tabel Persiapan Menghitung Korelasi Antar Item Nomor 1 dengan Skor Total
Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Responden	X1	X1²	Y	Y²	XY
1	4	16	80	6400	320
2	3	9	74	5476	222
3	3	9	86	7396	258
4	4	16	93	8649	372
5	4	16	87	7569	348
6	4	16	97	9409	388
7	3	9	95	9025	285
8	3	9	91	8281	273
9	2	4	68	4624	136
10	4	16	75	5625	300
11	3	9	82	6724	246
12	4	16	76	5776	304
13	3	9	84	7056	252
14	4	16	92	8464	368
15	4	16	97	9409	388
16	3	9	71	5041	213
17	4	16	90	8100	360
18	4	16	93	8649	372
19	4	16	85	7225	340
20	4	16	81	6561	324
21	3	9	89	7921	267
22	4	16	93	8649	372
23	1	1	71	5041	71
24	4	16	94	8836	376

25	4	16	93	8649	372
26	4	16	92	8464	368
27	3	9	89	7921	267
28	3	9	72	5184	216
29	3	9	80	6400	240
30	4	16	64	4096	256
Jumlah	104	376	2534	216620	8874

N	30	ΣY	2534
ΣX	104	ΣY^2	216620
ΣX^2	376	ΣXY	8874
$(\Sigma X)^2$	10816	$(\Sigma Y)^2$	6421156

Kemudian angka di atas dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30(8874) - (104)(2534)}{\sqrt{\{30 \cdot 376 - (10816)\}\{30 \cdot 216620 - (6421156)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2684}{5994,498} = 0,448$$

Setelah seluruh butir angket diperoleh koefisien korelasinya dengan jalan mengkorelasikan skor total dengan skor tiap item, maka diperoleh koefisien korelasi seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel Ringkasan Hasil Uji Coba Angket Iklim Organisasi

No Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Status	No Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,448	0,361	Valid	14	0,484	0,361	Valid
2	0,432	0,361	Valid	15	0,498	0,361	Valid
3	0,392	0,361	Valid	16	0,434	0,361	Valid
4	0,531	0,361	Valid	17	0,547	0,361	Valid
5	0,570	0,361	Valid	18	0,350	0,361	InValid
6	0,484	0,361	Valid	19	0,376	0,361	Valid
7	0,473	0,361	Valid	20	0,410	0,361	Valid
8	0,470	0,361	Valid	21	0,512	0,361	Valid
9	0,515	0,361	Valid	22	0,407	0,361	Valid
10	0,439	0,361	Valid	23	0,384	0,361	Valid
11	0,478	0,361	Valid	24	0,498	0,361	Valid
12	0,501	0,361	Valid	25	0,484	0,361	Valid
13	0,513	0,361	valid	26	0,375	0,361	Valid

Berdasarkan tabel uji coba di atas, maka dapat dilihat bahwa item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 18. Sehingga 25 item yang valid dipakai untuk menjangar data iklim organisasi.

Lampiran 5

Perhitungan Validitas Angket Iklim Organisasi (X2)

Perhitungan validitas butir soal angket iklim organisasi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan Y
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)
- $\sum XY$: Jumlah perkalian skor X dan Y
- n : Jumlah responden
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap nomor butir item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Untuk menyatakan butir tes valid atau tidak valid, r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $dk = n$, pada taraf $\alpha = 0,05$. Pada uji coba tes jumlah sampel sebanyak 30 orang guru, sehingga r_{tabel} dengan $dk = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Suatu butir tes dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini diberikan satu contoh untuk menentukan validitas butir tes dengan contoh butir soal 1.

**Tabel Persiapan Menghitung Korelasi Antar Item Nomor 1 dengan Skor Total
Variabel Iklim Organisasi (X2)**

Responden	X2	X2²	Y	Y²	XY
1	3	9	77	5929	231
2	3	9	74	5476	222
3	3	9	82	6724	246
4	3	9	89	7921	267
5	3	9	86	7396	258
6	4	16	93	8649	372
7	4	16	92	8464	368
8	2	4	87	7569	174
9	3	9	67	4489	201
10	2	4	75	5625	150
11	3	9	78	6084	234
12	3	9	75	5625	225
13	4	16	82	6724	328
14	4	16	90	8100	360
15	4	16	95	9025	380
16	2	4	70	4900	140
17	4	16	89	7921	356
18	4	16	88	7744	352
19	3	9	86	7396	258
20	4	16	81	6561	324
21	4	16	84	7056	336
22	4	16	87	7569	348
23	3	9	65	4225	195
24	4	16	91	8281	364

25	4	16	88	7744	352
26	2	4	87	7569	174
27	3	9	85	7225	255
28	2	4	69	4761	138
29	3	9	72	5184	216
30	3	9	68	4624	204
Jumlah	97	329	2452	202560	8028

N	30	$\sum Y$	2452
$\sum X$	97	$\sum Y^2$	202560
$\sum X^2$	329	$\sum XY$	8028
$\sum X)^2$	9409	$(\sum Y)^2$	6012304

Kemudian angka di atas dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30(8028) - (97)(2452)}{\sqrt{\{30 \cdot 329 - (9409)\}\{30 \cdot 202560 - (6012304)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2996}{5452,765} = 0,549$$

Setelah seluruh butir angket diperoleh koefisien korelasinya dengan jalan mengkorelasikan skor total dengan skor tiap item, maka diperoleh koefisien korelasi seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel Ringkasan Hasil Uji Coba Angket Iklim Organisasi

No Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Status	No Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,549	0,361	Valid	14	0,484	0,361	Valid
2	0,385	0,361	Valid	15	0,396	0,361	Valid
3	0,462	0,361	Valid	16	0,448	0,361	Valid
4	0,499	0,361	Valid	17	0,395	0,361	Valid
5	0,629	0,361	Valid	18	0,525	0,361	Valid
6	0,400	0,361	Valid	19	0,312	0,361	Invalid
7	0,459	0,361	Valid	20	0,452	0,361	Valid
8	0,416	0,361	Valid	21	0,407	0,361	Valid
9	0,469	0,361	Valid	22	0,423	0,361	Valid
10	0,548	0,361	Valid	23	0,484	0,361	Valid
11	0,391	0,361	Valid	24	0,485	0,361	Valid
12	0,508	0,361	Valid	25	0,540	0,361	Valid
13	0,470	0,361	Valid				

Berdasarkan tabel uji coba di atas, maka dapat dilihat bahwa item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 19. Sehingga 24 item yang valid dipakai untuk menjangkau data iklim organisasi.

Lampiran 6

Perhitungan Reliabilitas Angket Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui keterandalan angket kinerja guru, maka reliabilitas yang diuji adalah hanya item-item yang valid saja sedangkan item yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam perhitungan. Sehingga dapat dihitung dengan menggunakan koefisien alpha (α) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
$\sum \sigma i^2$	= Jumlah varians skor item
n	= banyak responden
k	= banyak butir pernyataan yang sudah valid
σt^2	= Jumlah varians total

Jumlah varians skor item dihitung dengan :

$$\sum \sigma i^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{(\sum x)^2}{n} \right)}{n}$$

$$\sigma t^2 = \frac{\sum Y^2 - \left(\frac{(\sum Y)^2}{n} \right)}{n}$$

Contoh menghitung jumlah varians item 1 adalah sebagai berikut.

N	30	$\sum Y$	2739
$\sum X$	105	$\sum Y^2$	253057
$\sum X^2$	383	$\sum XY$	9682
$\sum X)^2$	025	$\sum Y)^2$	02121

$$\sigma i^2 = \frac{383 - \frac{11025}{30}}{30} = \frac{383 - 367,5}{30} = \frac{15,5}{30} = \mathbf{0,516}$$

Setelah dihitung, maka varians tiap item sebagai berikut.

δ1	0,516	δ15	0,593
δ2	0,714	δ16	0,695
δ3	0,489	δ17	0,828
δ4	0,530	δ18	0,800
δ5	0,530	δ19	0,461
δ6	0,717	δ20	0,202
δ7	0,947	δ21	0,547
δ8	0,737	δ22	0,493
δ9	0,602	δ23	0,326
δ10	0,654	δ24	0,668
δ11	0,326	δ25	0,717
δ12	0,668	δ26	0,552
δ13	0,717	δ27	0,441
δ14	0,395		
Total jumlah $\sum \sigma i^2$		15,867	

$$\sigma t^2 = \frac{253057 - \frac{7502121}{30}}{30} = \frac{253057 - 250070,70}{30} = \frac{2986,3}{30} = \mathbf{99,543}$$

Maka reliabilitas instrumen kinerja guru adalah :

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right] \\
 &= \left[\frac{27}{27-1} \right] \left[1 - \frac{15,867}{99,543} \right] = 1,038 \times 0,841 = \mathbf{0,872}
 \end{aligned}$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh di atas terhadap interpretasi koefisien korelasi pada Bab III, maka reliabilitas angket kinerja guru sekolah adalah **sangat kuat**.

Lampiran 7

Perhitungan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja (X1)

Untuk mengetahui keterandalan angket motivasi kerja, maka reliabilitas yang diuji adalah hanya item-item yang valid saja sedangkan item yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam perhitungan. Sehingga dapat dihitung dengan menggunakan koefisien alpha (α) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
$\sum \sigma i^2$	= Jumlah varians skor item
n	= banyak responden
k	= banyak butir pernyataan yang sudah valid
σt^2	= Jumlah varians total

Jumlah varians skor item dihitung dengan :

$$\sum \sigma i^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{(\sum x)^2}{n} \right)}{n}$$

$$\sigma t^2 = \frac{\sum Y^2 - \left(\frac{(\sum Y)^2}{n} \right)}{n}$$

Contoh menghitung jumlah varians item 1 adalah sebagai berikut.

N	30	ΣY	2534
ΣX	104	ΣY^2	216620
ΣX^2	376	ΣXY	8874
$(\Sigma X)^2$	10816	$(\Sigma Y)^2$	6421156

$$\sigma i^2 = \frac{376 - \frac{10816}{30}}{30} = \frac{376 - 360,533}{30} = \frac{15,467}{30} = \mathbf{0,516}$$

Setelah dihitung, maka varians tiap item sebagai berikut.

δ1	0,516	δ14	0,461
δ2	0,671	δ15	0,695
δ3	0,441	δ16	0,852
δ4	0,530	δ17	0,576
δ5	0,547	δ18	0,185
δ6	0,690	δ19	0,838
δ7	0,662	δ20	0,769
δ8	0,947	δ21	0,644
δ9	0,731	δ22	0,552
δ10	0,792	δ23	0,695
δ11	0,392	δ24	0,690
δ12	0,737	δ25	0,461
δ13	0,516		
Total jumlah $\Sigma \sigma i^2$		15,590	

$$\sigma t^2 = \frac{216620 - \frac{6421156}{30}}{30} = \frac{216620 - 214038,533}{30} = \frac{2581,467}{30} = \mathbf{86,048}$$

Maka reliabilitas instrumen iklim organisasi adalah :

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right] \\ &= \left[\frac{25}{25-1} \right] \left[1 - \frac{15,590}{86,048} \right] = 1,041 \times 0,819 = \mathbf{0,852} \end{aligned}$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh di atas terhadap interpretasi koefisien korelasi pada Bab III, maka reliabilitas angket motivasi kerja adalah **sangat kuat**.

Lampiran 9

Perhitungan Reliabilitas Angket Iklim Organisasi (X2)

Untuk mengetahui keterandalan angket iklim organisasi maka reliabilitas yang diuji adalah hanya item-item yang valid saja sedangkan item yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam perhitungan. Sehingga dapat dihitung dengan menggunakan koefisien alpha (α) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
$\sum \sigma i^2$	= Jumlah varians skor item
n	= banyak responden
k	= banyak butir pernyataan yang sudah valid
σt^2	= Jumlah varians total

Jumlah varians skor item dihitung dengan :

$$\sum \sigma i^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{(\sum x)^2}{n} \right)}{n}$$

$$\sigma t^2 = \frac{\sum Y^2 - \left(\frac{(\sum Y)^2}{n} \right)}{n}$$

Contoh menghitung jumlah varians item 1 adalah sebagai berikut.

N	30	$\sum Y$	2452
$\sum X$	97	$\sum Y^2$	202560
$\sum X^2$	329	$\sum XY$	8028
$(\sum X)^2$	9409	$(\sum Y)^2$	012304

$$\sigma i^2 = \frac{329 - \frac{9409}{30}}{30} = \frac{329 - 313,633}{30} = \frac{15,367}{30} = \mathbf{0,512}$$

Setelah dihitung, maka varians tiap item sebagai berikut.

$\delta 1$	0,512	$\delta 13$	0,455
$\delta 2$	0,616	$\delta 14$	0,395
$\delta 3$	0,441	$\delta 15$	0,599
$\delta 4$	0,534	$\delta 16$	0,695
$\delta 5$	0,547	$\delta 17$	0,823
$\delta 6$	0,690	$\delta 18$	0,510
$\delta 7$	0,662	$\delta 19$	0,217
$\delta 8$	0,947	$\delta 20$	0,976
$\delta 9$	0,731	$\delta 21$	0,547
$\delta 10$	0,534	$\delta 22$	0,395

δ11	0,323		δ23	0,557
δ12	0,737		δ24	0,420
Total Jumlah $\sum \sigma i^2$				13,866

$$\sigma t^2 = \frac{202560 - \frac{6012304}{30}}{30} = \frac{202560 - 200410,133}{30} = \frac{2149,867}{30} = \mathbf{71,662}$$

Maka reliabilitas instrumen iklim organisasi adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right]$$

$$= \left[\frac{24}{24-1} \right] \left[1 - \frac{13,866}{71,662} \right] = 1,043 \times 0,807 = \mathbf{0,841}$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh di atas terhadap interpretasi koefisien korelasi pada Bab III, maka reliabilitas angket iklim organisasi adalah **sangat kuat**.

LAMPIRAN 10**DATA INDUK PENELITIAN**

No	X₁	X₂	Y	X₁²	X₂²	Y²
1	171	95	161	29241	9025	25921
2	181	94	162	32761	8836	26244
3	189	93	163	35721	8649	26569
4	183	94	164	33489	8836	26896
5	168	95	163	28224	9025	26569
6	171	80	162	29241	6400	26244
7	185	79	161	34225	6241	25921
8	187	79	160	34969	6241	25600
9	184	84	159	33856	7056	25281
10	179	74	158	32041	5476	24964
11	184	73	160	33856	5329	25600
12	172	72	159	29584	5184	25281
13	174	73	158	30276	5329	24964
14	171	74	159	29241	5476	25281
15	182	84	160	33124	7056	25600
16	173	76	161	29929	5776	25921
17	184	89	162	33856	7921	26244
18	179	90	163	32041	8100	26569
19	184	91	164	33856	8281	26896
20	172	92	167	29584	8464	27889
21	174	80	156	30276	6400	24336
22	171	81	157	29241	6561	24649
23	182	82	163	33124	6724	26569
24	173	81	167	29929	6561	27889
25	167	80	155	27889	6400	24025
26	166	80	157	27556	6400	24649
27	165	82	156	27225	6724	24336
28	166	81	155	27556	6561	24025
29	167	80	167	27889	6400	27889
30	168	80	161	28224	6400	25921
31	169	91	157	28561	8281	24649
32	170	92	169	28900	8464	28561
33	171	72	154	29241	5184	23716
34	154	73	153	23716	5329	23409
35	155	74	152	24025	5476	23104
36	166	75	153	27556	5625	23409

LAMPIRAN 11

PERHITUNGAN STATISTIK DASAR/DESKRIPSI DATA

1. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X₁).

1. Rentang Skor (g) = 189-154 = 35
2. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 36 = 6,14 = 6$ (dibulatkan)
3. Panjang Kelas = $g/k = 35/6,14 = 5,7 = 6$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X₁)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	154-159	2	6%
2	160-165	1	3%
3	166-171	14	39%
4	172-177	6	17%
5	178-183	6	17%
6	184-189	7	19%
Jumlah		36	100%

4. Harga Modus (Mo)

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Mo = 165,5 + 6 \left(\frac{13}{13 + 8} \right)$$

$$Mo = 169,21$$

5. Harga Median (Me)

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 165,5 + 6 \left(\frac{\frac{1}{2} 36 - 3}{14} \right)$$

$$Me = 171,92$$

6. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum X_1}{N}$$

$$Mean = \frac{6257}{36}$$

$$Mean = 173,81$$

7. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$SD = \frac{1}{36} \sqrt{36 \times 1090023 - (6257)^2}$$

$$SD = 8,49$$

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X₂)

- Rentang Skor (g) = 95-72 = 23
- Banyak Kelas Interval (k) = 1 + (3,3) log 36 = 6,14 = 6 (dibulatkan)
- Panjang Kelas = g/k = 23/6,14 = 3,7 = 4 (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X₂)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	72-75	9	25%
2	76-79	3	8%
3	80-83	11	31%
4	84-87	2	6%
5	88-92	6	17%
6	93-97	5	14%
Jumlah		36	100%

d. Harga Modus (Mo)

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Mo = 79,5 + 4 \left(\frac{8}{8 + 9} \right)$$

$$Mo = 81,38$$

e. Harga Median (Me)

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 79,5 + 4 \left(\frac{\frac{1}{2}36 - 12}{11} \right)$$

$$Me = 81,68$$

f. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum X_2}{N}$$

$$Mean = \frac{2695}{36}$$

$$\text{Mean} = 82,36$$

g. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}$$

$$SD = \frac{1}{36} \sqrt{36 \times 246191 - (2695)^2}$$

$$SD = 7,54$$

3. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (Y).

- Rentang Skor (g) = 178-161 = 17
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 36 = 6,14 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 17/6,14 = 2,8 = 3$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (Y)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	152-154	4	11%
2	155-156	4	11%
3	157-159	8	22%
4	160-162	10	28%
5	163-165	6	17%
6	166-168	4	11%
Jumlah		36	100%

d. Harga Modus (Mo)

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Mo = 169,5 + 3 \left(\frac{3}{3 + 6} \right)$$

$$Mo = 170,5$$

- e. Harga Median (Me)

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 169,5 + 3 \left(\frac{\frac{1}{2}36 - 19}{11} \right)$$

$$Me = 169,23$$

- f. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum Y}{N}$$

$$Mean = \frac{5758}{36}$$

$$Mean = 159,94$$

- g. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum Y) - (\sum Y)^2}$$

$$SD = \frac{1}{36} \sqrt{36 \times 921950 - (5758)^2}$$

$$SD = 4,24$$

LAMPIRAN 12

UJI KECENDERUNGAN

Pengujian kecenderungan variabel X sebagai berikut :

($M_i + 1,5 S_{Di}$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5 S_{Di}$) = sedang

($M_i - 1,5 S_{Di}$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5 S_{Di}$) sampai dengan ke bawah = rendah

M_i adalah mean ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

S_{Di} adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$S_{Di} = \frac{\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

1. Uji Kecenderungan Variabel (X_1)

Harga :

$$M_i = \frac{200 + 40}{2} = 120$$

$$S_{Di} = \frac{200 - 40}{6} = 26,7$$

Sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} \text{a) Kategori Tinggi} &= (M_i + 1,5 S_{Di}) \text{ sampai dengan ke atas} = 120 + 1,5(26,7) \\ &= \geq 160 \end{aligned}$$

$$\text{b) Kategori Sedang} = (M_i) \text{ sampai dengan } (M_i + 1,5 S_{Di}) = 120 \text{ sampai } 160$$

$$\begin{aligned} \text{c) Kategori Rendah} &= (M_i - 1,5 S_{Di}) \text{ sampai dengan } (M_i) = 120 - 1,5 (26,7) = \\ &80 = 80 \text{ sampai } 120 \end{aligned}$$

- d) Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 80

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_1)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 160	34	94,44%	Tinggi
120 s/d 160	2	5,56%	Sedang
80 s/d 120	0	0%	Rendah
≤ 80	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

2. Uji Kecenderungan Variabel (X_2)

$$Mi = \frac{110 + 22}{2} = 66$$

$$SDi = \frac{110 - 22}{6} = 14,7$$

Sehingga diperoleh :

- a) Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = $66 + 1,5(14,7) = \geq 88$.
- b) Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5SDi) = 66$ sampai 88
- c) Kategori Rendah = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 66 - 1,5(14,7) = 44 = 44$ sampai 66
- d) Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 44

Tingkat Kecenderungan Variabel (X_2)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 88	11	30,56%	Tinggi
66 s/d 88	25	69,44%	Sedang
44 s/d 66	0	0%	Rendah
≤ 44	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

2. Uji Kecenderungan Variabel (Y)

Harga :

$$Mi = \frac{200 + 40}{2} = 120$$

$$SDi = \frac{200 - 40}{6} = 26,7$$

Sehingga diperoleh :

- a) Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = $120 + 1,5(26,7)$
 $= \geq 160$
- b) Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5SDi) = 120$ sampai 160
- c) Kategori Rendah = $(Mi-1,5SDi)$ sampai dengan $(Mi) = 120 - 1,5 (26,7) =$
 $80 = 80$ sampai 120
- d) Kategori Kurang = $(Mi-1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 80

Tingkat Kecenderungan Variabel (Y)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 160	19	52,78%	Tinggi
120 s/d 160	17	47,22%	Sedang
80 s/d 120	0	0%	Rendah
≤ 80	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

LAMPIRAN 13

PERHITUNGAN UJI NORMALITAS

Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik Liliefors sebagai berikut:

A. Uji normalitas galat taksiran Y atas X_1

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	$X_1 Y$	516047	N	36
ΣX_2	2966	ΣX_2^2	246191	$X_2 Y$	1001347		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	$X_1 X_2$	474882		

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$a = \frac{(5758)(1090023) - (6257)(516047)}{(36 \cdot (1090023)) - (6257)^2}$$

$$= 120,34$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y))}{(N \cdot \Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{(36 \cdot (516047) - (6257)(8341))}{(36 \cdot (1090023)) - (6257)^2}$$

$$= 0,29$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X_1 adalah.

$$Y = 120,34 + 0,29X_1$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a=120,34 \quad b=0,29$$

NO	Y	X1	$\hat{Y}=a+bX$	$(Y - \hat{Y})$	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	IF(zi)-S(zi)
1	161	171	159,31	1,69	-5,305	-1,41	0,080	0,028	0,052
2	162	181	161,58	0,42	-5,166	-1,37	0,086	0,056	0,030
3	163	189	163,41	-0,41	-3,989	-1,06	0,145	0,083	0,062
4	164	183	162,04	1,96	-3,659	-0,97	0,166	0,111	0,055
5	163	168	158,62	4,38	-3,394	-0,90	0,184	0,139	0,045
6	162	171	159,31	2,69	-3,267	-0,87	0,193	0,167	0,027
7	161	185	162,50	-1,50	-3,166	-0,84	0,201	0,194	0,006
8	160	187	162,95	-2,95	-3,128	-0,83	0,204	0,222	0,019
9	159	184	162,27	-3,27	-2,951	-0,78	0,217	0,250	0,033
10	158	179	161,13	-3,13	-2,431	-0,64	0,260	0,278	0,018
11	160	184	162,27	-2,27	-2,305	-0,61	0,271	0,306	0,035
12	159	172	159,53	-0,53	-2,267	-0,60	0,274	0,333	0,059
13	158	174	159,99	-1,99	-1,989	-0,53	0,299	0,361	0,062
14	159	171	159,31	-0,31	-1,938	-0,51	0,304	0,389	0,085
15	160	182	161,81	-1,81	-1,849	-0,49	0,312	0,417	0,105
16	161	173	159,76	1,24	-1,812	-0,48	0,316	0,444	0,129
17	162	184	162,27	-0,27	-1,495	-0,40	0,346	0,472	0,126
18	163	179	161,13	1,87	-1,166	-0,31	0,379	0,500	0,121
19	164	184	162,27	1,73	-0,533	-0,14	0,444	0,528	0,084
20	167	172	159,53	7,47	-0,407	-0,11	0,457	0,556	0,098
21	156	174	159,99	-3,99	-0,305	-0,08	0,468	0,583	0,116
22	157	171	159,31	-2,31	-0,267	-0,07	0,472	0,611	0,139
23	163	182	161,81	1,19	0,416	0,11	0,544	0,639	0,095
24	167	173	159,76	7,24	1,188	0,31	0,624	0,667	0,043
25	155	167	158,39	-3,39	1,239	0,33	0,629	0,694	0,066
26	157	166	158,17	-1,17	1,695	0,45	0,673	0,722	0,049
27	156	165	157,94	-1,94	1,733	0,46	0,677	0,750	0,073
28	155	166	158,17	-3,17	1,872	0,50	0,690	0,778	0,088
29	167	167	158,39	8,61	1,960	0,52	0,698	0,806	0,107
30	161	168	158,62	2,38	2,378	0,63	0,736	0,833	0,098
31	157	169	158,85	-1,85	2,695	0,71	0,762	0,861	0,099
32	169	170	159,08	9,92	4,378	1,16	0,877	0,889	0,012
33	154	171	159,31	-5,31	7,239	1,92	0,972	0,917	0,056
34	153	154	155,43	-2,43	7,467	1,98	0,976	0,944	0,032
35	152	155	155,66	-3,66	8,606	2,28	0,989	0,972	0,016
36	153	166	158,17	-5,17	9,923	2,63	0,996	1	0,004
				JML	0,00				
				Mean	0,00			L _{hitung}	0,139
				SD	3,776			L _{Tabel}	0,148

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,139, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan dk = 36 yaitu sebesar 0,148. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0,139 < 0,148$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Y atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

B. Uji normalitas galat taksiran Y atas X_2

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	$X_1 Y$	516047	N	36
ΣX_2	2966	ΣX_2^2	246191	$X_2 Y$	1001347		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	$X_1 X_2$	474882		

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{(N \cdot \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2)}$$

$$a = \frac{(5758)(246191) - (2966)(1001347)}{(36 \cdot (246191) - (2966)^2)}$$

$$= 133,18$$

$$b = \frac{(N \cdot \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y))}{(N \cdot \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2)}$$

$$b = \frac{(36 \cdot (1001347) - (2966)(8341))}{(36 \cdot (246191) - (2966)^2)}$$

$$= 0,36$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X_2 adalah.

$$Y = 133,18 + 0,36X_2$$

Secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$a = 133,18 \quad b = 0,36$$

NO	Y	X ₂	$\hat{Y}=a+bX$	$(Y - \hat{Y})$	Galat T	Z	F(zi)	S(zi)	$ IF(zi)-S(zi) $
1	161	95	164,05	-3,05	-5,752	-1,66	0,048	0,028	0,021
2	162	94	163,73	-1,73	-5,228	-1,51	0,066	0,056	0,010
3	163	93	163,40	-0,40	-4,553	-1,31	0,094	0,083	0,011
4	164	94	163,73	0,27	-4,502	-1,30	0,097	0,111	0,014
5	163	95	164,05	-1,05	-4,177	-1,21	0,114	0,139	0,025
6	162	80	159,18	2,82	-3,903	-1,13	0,130	0,167	0,037
7	161	79	158,85	2,15	-3,827	-1,11	0,135	0,194	0,060
8	160	79	158,85	1,15	-3,177	-0,92	0,179	0,222	0,043
9	159	84	160,48	-1,48	-3,051	-0,88	0,189	0,250	0,061
10	158	74	157,23	0,77	-2,578	-0,74	0,228	0,278	0,049
11	160	73	156,90	3,10	-2,502	-0,72	0,235	0,306	0,071
12	159	72	156,58	2,42	-2,177	-0,63	0,265	0,333	0,069
13	158	73	156,90	1,10	-1,726	-0,50	0,309	0,361	0,052
14	159	74	157,23	1,77	-1,477	-0,43	0,335	0,389	0,054
15	160	84	160,48	-0,48	-1,051	-0,30	0,381	0,417	0,036
16	161	76	157,88	3,12	-0,477	-0,14	0,445	0,444	0,001
17	162	89	162,10	-0,10	-0,401	-0,12	0,454	0,472	0,018
18	163	90	162,43	0,57	-0,102	-0,03	0,488	0,500	0,012
19	164	91	162,75	1,25	0,274	0,08	0,531	0,528	0,004
20	167	92	163,08	3,92	0,573	0,17	0,566	0,556	0,010
21	156	80	159,18	-3,18	0,772	0,22	0,588	0,583	0,005
22	157	81	159,50	-2,50	1,097	0,32	0,624	0,611	0,013
23	163	82	159,83	3,17	1,148	0,33	0,630	0,639	0,009
24	167	81	159,50	7,50	1,248	0,36	0,641	0,667	0,026
25	155	80	159,18	-4,18	1,772	0,51	0,696	0,694	0,001
26	157	80	159,18	-2,18	1,823	0,53	0,701	0,722	0,022
27	156	82	159,83	-3,83	2,148	0,62	0,732	0,750	0,018
28	155	81	159,50	-4,50	2,422	0,70	0,758	0,778	0,020
29	167	80	159,18	7,82	2,823	0,82	0,792	0,806	0,013
30	161	80	159,18	1,82	3,097	0,89	0,814	0,833	0,019
31	157	91	162,75	-5,75	3,123	0,90	0,816	0,861	0,045
32	169	92	163,08	5,92	3,173	0,92	0,820	0,889	0,069
33	154	72	156,58	-2,58	3,924	1,13	0,871	0,917	0,045
34	153	73	156,90	-3,90	5,924	1,71	0,956	0,944	0,012
35	152	74	157,23	-5,23	7,498	2,17	0,985	0,972	0,013
36	153	75	157,55	-4,55	7,823	2,26	0,988	1	0,012
				JML	0,00				
				Mean	0,00			L _{hitung}	0,071
				SD	3,463			L _{Tabel}	0,148

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,071, sedangkan harga Liliefors tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = 36$ yaitu sebesar 0,148. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0,071 < 0,148$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Y atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

LAMPIRAN 14

PERHITUNGAN UJI LINIERITAS DAN PERSAMAAN REGRESI

Dalam perhitungan uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas variabel (X) terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX_1$$

ket: Y = variabel terikat

X_1 = variabel bebas

a = konstanta tetap

b = (slop/kemiringan) koefisien regresi Y atas X

Harga koefisien korelasi dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

a. Uji linieritas persamaan regresi (Y) atas (X_1)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi Y atas X_1 .

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$\sum X_1$	6257	$\sum X_1^2$	1090023	$X_1 Y$	516047	N	36
$\sum X_2$	2966	$\sum X_2^2$	246191	$X_2 Y$	1001347		
$\sum Y$	5758	$\sum Y^2$	921590	$X_1 X_2$	474882		

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{(5758)(1090023) - (6257)(516047)}{(36 \cdot (1090023)) - (6257)^2}$$

$$= 120,34$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{(36 \cdot (516047) - (6257)(5758))}{(36 \cdot (1090023) - (6257)^2)}$$

$$= 0,29$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X_1 adalah.

$$Y = 120,34 + 0,29X_1$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana Y atas X_1

- a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} = \sum Y^2 = 921590$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{5758^2}{36} = 920960,11$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right]$$

$$= 0,29 \left[516047 - \frac{(6257)(5758)}{36} \right]$$

$$= 130,94$$

- d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 921590 - 920960,11 - 130,94$$

$$= 498,95$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) Y atas X_1 selanjutnya seperti pada tabel berikut :

NO	X_1	K	Y	Y^2	$\sum Y$	$(\sum Y)^2$	$\sum Y^2$	N	JK (G)
1	154	1	153	23409					
2	155	2	152	23104					
3	165	3	156	24336					
4	166	4	157	24649	465	216225	72083	3	8,00
5	166		155	24025					
6	166		153	23409					
7	167	5	155	24025	322	103684	51914	2	72,00
8	167		167	27889					

9	168	6	163	26569	324	104976	52490	2	2,00
10	168		161	25921					
11	169	7	157	24649					
12	170	8	169	28561					
13	171	9	161	25921	793	628849	125811	5	41,20
14	171		162	26244					
15	171		159	25281					
16	171		157	24649					
17	171		154	23716					
18	172	10	159	25281	326	106276	53170	2	32,00
19	172		167	27889					
20	173	11	161	25921	328	107584	53810	2	18,00
21	173		167	27889					
22	174	12	158	24964	314	98596	49300	2	2,00
23	174		156	24336					
24	179	13	158	24964	321	103041	51533	2	12,50
25	179		163	26569					
26	181	14	162	26244					
27	182	15	160	25600	323	104329	52169	2	4,50
28	182		163	26569					
29	183	16	164	26896					
30	184	17	159	25281	481	231361	77125	4	19284,75
31	184		160	25600					
32	184		162	26244					
33	184		164	26896					
34	185	18	161	25921					
35	187	19	160	25600					
36	189	20	163	26569					
Σ	6257	20	5758	921590	3997	1804921	639405	26	19476,95

Sehingga Jumlah JK (G) = 19476,95

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 498,95 - 19476,95 = -18978,00$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 36$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

- db Regresi (b/a) = 1
 db Sisa = $N-2 = 36-2 = 34$
 db Tuna Kecocokan = $N-K = 36-30 = 16$
 db Kekeliruan = $K-2 = 20-2 = 18$
- g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : $RJK(b/a)$
 $RJK(b/a) = JK(b/a)/1 = 130,94$
- h. Varians Residu (S^2_{reg}) : $RJK(S)$
 $RJK(S) =$

$$\frac{JK(S)}{N-2} = \frac{498,95}{34} = 14,68$$
- i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) : $RJK(TC)$
 $RJK(TC) =$

$$\frac{JK(TC)}{N-K} = \frac{-18978,00}{16} = -1186,125$$
- j. Varian Kekeliruan (S^2_G) : $RJK(G)$

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{19476,95}{40} = -9738,48$$
- k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :
- $$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{-9738,48}{-1186,125} = 0,12$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 16$ dan db penyebut = $K-2 = 18$ di dapat $F_{tab}(16,18) = 2,25$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,12 < 2,25$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $Y = 120,34 + 0,29X_1$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{130,94}{14,68} = 8,92$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 36$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab}(1,36) = 4,13$ Karena $F_{hit} > F_{tab}(1,36:5\%)$ yaitu $8,92 > 4,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (Y) atas (X₁)

Varians	JK	Db	RJK	F _{hit}	F _{tab}
Total	921590	36			
Regresi (a)	920960,11	1	920960,11		
Regresi (b)	130,94	1	130,94	8,92	4,13
Sisa (S)	498,95	34	14,68		
Galat/kel (G)	19476,95	18	-9738,48		
Tuna Cocok (TC)	-18978,00	16	-1186,125	0,12	2,25

b. Uji linieritas persamaan regresi (Y) atas (X₂)

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel induk diperoleh nilai untuk menghitung persamaan regresi Y atas X₂.

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

ΣX ₁	6257	ΣX ₁ ²	1090023	X ₁ Y	516047	N	36
ΣX ₂	2966	ΣX ₂ ²	246191	X ₂ Y	1001347		
ΣY	5758	ΣY ²	921590	X ₁ X ₂	474882		

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan menggunakan rumus dan di dapat:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{(N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}$$

$$a = \frac{(5758)(246191) - (2966)(1001347)}{(36 \cdot (246191) - (2966)^2)}$$

$$= 133,18$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y))}{(N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}$$

$$b = \frac{(36 \cdot (1001347) - (2966)(8341))}{(36 \cdot (246191) - (2966)^2)}$$

$$= 0,36$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X₂ adalah.

$$Y = 133,18 + 0,36X_2$$

Uji kelinieran dan Keberartian Regresi Sederhana Y atas X₂

a. Jumlah Kuadrat Total (JKT).

$$JK_{total} = \sum Y^2 = 921590$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK_{(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{5758^2}{36} = 920960,11$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right]$$

$$= 0,29 \left[1001347 - \frac{(2966)(5758)}{36} \right]$$

$$= 210,14$$

- d. Jumlah Kuadrat sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 921590 - 920960,11 - 210,14$$

$$= 419,75$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Perhitungan JK (Galat) Y atas X_2 selanjutnya seperti pada tabel berikut :

NO	X_2	K	Y	Y^2	ΣY	$(\Sigma Y)^2$	ΣY^2	N	JK (G)
1	72	1	159	25281	313	97969	48997	2	12,50
2	72		154	23716					
3	73	2	160	25600	471	221841	73973	3	26,00
4	73		158	24964					
5	73		153	23409					
6	74	3	158	24964	469	219961	73349	3	28,67
7	74		159	25281					
8	74		152	23104					
9	75	4	153	23409					
10	76	5	161	25921					
11	79	6	161	25921	321	103041	51521	2	0,50
12	79		160	25600					
13	80	7	162	26244	958	917764	153064	6	103,33
14	80		156	24336					
15	80		155	24025					
16	80		157	24649					
17	80		167	27889					
18	80		161	25921					

19	81	8	157	24649	479	229441	76563	3	82,67
20	81		167	27889					
21	81		155	24025					
22	82	9	163	26569	319	101761	50905	2	24,50
23	82		156	24336					
24	84	10	159	25281	319	101761	50881	2	0,50
25	84		160	25600					
26	89	11	162	26244					
27	90	12	163	26569					
28	91	13	164	26896	321	103041	51545	2	24,50
29	91		157	24649					
30	92	14	167	27889	336	112896	56450	2	2,00
31	92		169	28561					
32	93	15	163	26569					
33	94	16	162	26244	326	106276	53140	2	2,00
34	94		164	26896					
35	95	17	161	25921	324	104976	52490	2	2,00
36	95		163	26569					
Σ	2965	17	5758	921590	4956	2420728	792878	31	309,17

Sehingga Jumlah JK (G) = 309,17

f. Jumlah Kuadrat tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - (JK(G)) = 419,75 - 309,17 = 309,17$$

Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu dengan cara membagi JK dengan db masing-masing. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{db Regresi Total} = N = 36$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (b/a)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 36 - 2 = 34$$

$$\text{db Tuna Kecocokan} = N - K = 36 - 21 = 15$$

$$\text{db Kekeliruan} = K - 2 = 21 - 2 = 19$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) : RJK(b/a)

$$RJK(b/a) = JK(b/a) / 1 = 210,14$$

h. Varians Residu (S^2_{reg}) : RJK(S)

$$RJK(S) =$$

$$\frac{JK(S)}{N-2} = \frac{419,75}{34} = 12,35$$

- i. Varians Tuna Cocok (S^2TC) : RJK (TC)

$$RJK(TC) =$$

$$\frac{JK(TC)}{N-K} = \frac{309,17}{15} = 5,820$$

- j. Varian Kekeliruan (S^2G) : RJK(G) =

$$\frac{JK(G)}{K-2} = \frac{309,17}{19} = -154,58$$

- k. Uji Kelinearan Regresi yaitu :

$$F_0 = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{-154,58}{5,820} = 0,04$$

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 15$ dan db penyebut = $K-2 = 19$ di dapat $F_{tab}(15,19) = 2,34$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,04 < 2,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $Y = 133,18 + 0,36X_2$ adalah **Linear**

Uji Keberartian Persamaan regresi digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{210,14}{12,35} = 17,02$$

Dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 110$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab}(1,36) = 4,13$ Karena $F_{hit} > F_{tab}(1,36;5\%)$ yaitu $17,02 > 4,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

Ringkasan perhitungan dari persamaan regresi (Y) atas (X_2)

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	921590	36			
Regresi (a)	920960,11	1	920960,11		
Regresi (b)	210,14	1	210,14	17,02	4,13
Sisa (S)	419,75	34	12,35		
Galat/kel (G)	309,17	15	-154,58		
Tuna Cocok (TC)	110,58	19	5,820	0,04	2,34

LAMPIRAN 15

PERHITUNGAN UJI HOMOGENITAS DATA

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah variasi data kelompok-kelompok yang dibandingkan memiliki derajat yang sama. Untuk melihat homogenitas data digunakan Uji Barlett. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji Bartlett yaitu :

- a. Varians dari setiap kelompok sampel
- b. Menghitung varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum ((n_i - 1)s_i^2)}{\sum (n_i - 1)}$$

- c. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$B = (\sum dk) \log s^2$$

- d. Menghitung nilai χ^2 dengan persamaan :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right]$$

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

1. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data Y berdasarkan

X_1

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (Y) Berdasarkan (X_1)

No.	X_1	K	N	Y	dk (ni-1)	Si^2	$\log Si^2$	dk. Si^2	dk.log Si^2
1	154	K		153					
2	155	1		152					
3	165	2		156					
4	166	3		157					
5	166	4	3	155	2	1	0,12	2,67	0,25
6	166			153					
7	167			155					
8	167	5	2	167	1	8	0,90	8,00	0,90
9	168			163					
10	168	6	2	161	1	8	0,90	8,00	0,90
11	169			157					
12	170	7		169					
13	171	8		161					
14	171	9	5	162	4	9	0,94	34,80	3,76
15	171			159					
16	171			157					
17	171			154					
18	172			159					
19	172	10	2	167	1	18	1,26	18,00	1,26
20	173			161					
21	173	11	2	167	1	41	1,61	40,50	1,61
22	174			158					
23	174	12	2	156	1	2	0,30	2,00	0,30
24	179			158					
25	179	13	2	163	1	1	-0,30	0,50	-0,30
26	181			162					
27	182	14		160					
28	182	15	2	163	1	1	-0,30	0,50	-0,30
29	183			164					
30	184	16		159					
31	184	17	4	160	3	3	0,46	8,75	1,39
32	184			162					
33	184			164					

34	185			161					
35	187	18		160					
36	189	19		163					
Σ	6257	20	26	5758	16	90,45	5,90	123,72	9,77

- a. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum (n_i - 1)s_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

$$s^2 = \frac{123,72}{16} = 7,73$$

- b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 B &= \left(\sum dk \right) \log s^2 \\
 &= 16 \times \log 7,73 \\
 &= 14,21
 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\
 &= 2,303 \times (14,21 - 9,77) \\
 &= 10,23
 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 16 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 26,30$ Ternyata $\chi^2_{hitung} = 10,23 < \chi^2_{tabel} = 26,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

2. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data Y berdasarkan

X_2

Tabel Pembantu Perhitungan Homogenitas Varians (Y) Berdasarkan (X_2)

No.	X_2	K	N	Y	dk (ni-1)	Si^2	$\log Si^2$	dk. Si^2	dk.log Si^2
1	72	1	2	153	1	1	-0,30	0,50	-0,30
2	72			152					
3	73	2	3	156	2	1	0,00	2,00	0,00
4	73			157					
5	73			155					
6	74	3	3	153	2	57	1,76	114,67	3,52
7	74			155					
8	74			167					
9	75	4		163					
10	76	5		161					
11	79	6	2	157	1	72	1,86	72,00	1,86
12	79			169					
13	80	7	6	161	5	8	0,92	41,33	4,59
14	80			162					
15	80			159					
16	80			157					
17	80			154					
18	80			159					
19	81	8	3	167	2	12	1,08	24,00	2,16
20	81			161					
21	81			167					
22	82	9	2	158	1	2	0,30	2,00	0,30
23	82			156					
24	84	10	2	158	1	13	1,10	12,50	1,10
25	84			163					
26	89	11		162					
27	90	12		160					
28	91	13	2	163	1	1	-0,30	0,50	-0,30
29	91			164					
30	92	14	2	159	1	1	-0,30	0,50	-0,30
31	92			160					
32	93	15		162					
33	94	16	2	164	1	5	0,65	4,50	0,65

34	94			161					
35	95	17	2	160	1	5	0,65	4,50	0,65
36	95			163					
Σ	2965	20	31	5758	19	175,60	7,41	279,0	13,92

a. Menghitung varians gabungan

$$s^2 = \frac{\sum (n_i - 1)s_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

$$s^2 = \frac{279}{19} = 14,68$$

b. Menghitung nilai B dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 B &= \left(\sum dk \right) \log s^2 \\
 &= 19 \times \log 14,68 \\
 &= 22,17
 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai chi kuadrat dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \left[B - \left(\sum n - 1 \right) \log s_i^2 \right] \\
 &= 2,303 \times (13,92 - 22,17) \\
 &= 19
 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan nilai χ^2 (chi-kuadrat) dengan dk = 19 dan $\alpha = 0,05$, akan diperoleh nilai kritik $\chi^2 = 30,14$. Ternyata $\chi^2_{hitung} = 19 < \chi^2_{tabel} = 30,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah **homogen** dalam taraf $\alpha = 0,05$.

LAMPIRAN 16

UJI INDEPENDENSI ANTAR VARIABEL BEBAS

1. Perhitungan uji indepemdensi Variabel (X_1) dengan (X_2)

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	$X_1 Y$	1001347	N	36
ΣX_2	2965	ΣX_2^2	246191	$X_2 Y$	474882		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	$X_1 X_2$	516047		

Dengan mensubsitusikan besaran diatas kedalam rumus, maka didapat besaran ,koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

$$r_{12} = \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{(N) \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{(N) \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{(36)(516047) - (6257)(2965)}{\sqrt{\{(36)(1090023) - (6257)^2\} \{(36)(246191) - (2965)^2\}}} = 0,319$$

Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{\text{tab}} (34,5\%) = 0,320$. Ternyata $r_{\text{hit} (1,2)} < r_{\text{tab}}$ yaitu $0,319 < 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 tidak mempunyai hubungan yang positif dengan X_2 . Maka kedua variable independen.

LAMPIRAN 17

PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA

1. Perhitungan korelasi sederhana variabel (X_1) dengan variabel (Y)

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	$X_1 Y$	1001347	N	36
ΣX_2	2965	ΣX_2^2	246191	$X_2 Y$	474882		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	$X_1 X_2$	516047		

Dengan mensubstitusikan besaran diatas kedalam rumus, maka didapat besaran koefisien yaitu sebagai berikut:

$$r_{X_1.Y} = \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{1y} = \frac{(36)(1001347) - (6257)(5758)}{\sqrt{\{(36)(1090023) - (6257)^2\} \{(36)(921590) - (5758)^2\}}} = 0,456$$

Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{tab} (34,5\%) = 0,320$. Ternyata $r_{hit} (y1) < r_{tab}$ yaitu $0,456 < 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang positif dengan Y .

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,456\sqrt{36-2}}{\sqrt{(1-0,456^2)}} = 2,99$$

Harga t_{hit} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (36-2) = 34$ dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab} (34,5\%) 2,99 > 1,689$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien antara Variabel X_1 dengan Y berarti pada $\alpha = 0,05$.

2. Perhitungan korelasi sederhana variabel (X_2) dengan variabel (Y)

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	$X_1 Y$	1001347	N	36
ΣX_2	2965	ΣX_2^2	246191	$X_2 Y$	474882		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	$X_1 X_2$	516047		

Dengan mensubstitusikan besaran di atas kedalam rumus, maka didapat besaran koefisien yaitu sebagai berikut:

$$r_{X_1.Y} = \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{1y} = \frac{(36)(474882) - (2965)(5758)}{\sqrt{\{(36)(246191) - (2965)^2\} \{(36)(921590) - (5758)^2\}}} = 0,578$$

Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{\text{tab}} (34,5\%) = 0,320$. Ternyata $r_{\text{hit}} (y1) < r_{\text{tab}}$ yaitu $0,578 < 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang positif dengan Y.

Untuk menguji keberartian korelasi digunakan uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,578\sqrt{36-2}}{\sqrt{(1-0,578^2)}} = 4,13$$

Harga t_{hit} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (36-2) = 34$ dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}} (34,5\%) 4,13 > 1,689$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien antara Variabel X_2 dengan Y berarti pada $\alpha = 0,05$.

LAMPIRAN 18**PERHITUNGAN KORELASI PARSIAL****1. Korelasi Parsial X_1 dan Y dengan pengontrol X_2**

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

X_1Y	r_{y1}	0,456
X_2Y	r_{y2}	0,578
X_1X_2	r_{12}	0,319

Perhitungan koefisien korelasi parsial digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

$$r_{y1.2} = \frac{\{0,456 - (0,578)(0,319)\}}{\sqrt{1 - (0,578)^2} \cdot \sqrt{1 - (0,319)^2}}$$

$$r_{y1.2} = 0,351$$

Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-3 = 33$, diperoleh $r_{\text{table}(33, 5\%)} = 0,320$. Ternyata $r_{\text{hitung}}(y1,2) > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,351 > 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan (Y), bila (X_2) dikontrol.

2. Korelasi Parsial X_1 dan Y dengan pengontrol X_2

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

X_1Y	r_{y1}	0,456
X_2Y	r_{y2}	0,578
X_1X_2	$r_{1.2}$	0,319

Perhitungan koefisien korelasi parsial digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

$$r_{y1.2} = \frac{\{0,456 - (0,502)(0,345)\}}{\sqrt{1 - (0,502)^2} \cdot \sqrt{1 - (0,345)^2}}$$

$$r_{y1.2} = 0,513$$

Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-3 = 33$, diperoleh $r_{\text{table}(33, 5\%)} = 0,320$. Ternyata $r_{\text{hitung}}(y1,2) > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,513 > 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (X_2) mempunyai hubungan yang positif dengan (Y) , bila (X_2) dikontrol.

LAMPIRAN 19**PERHITUNGAN KORELASI GANDA**

$$\text{Diketahui : } r_{y.1} = 0,456$$

$$r_{y.2} = 0,578$$

$$r_{1.2} = 0,319$$

Untuk mendapatkan harga koefisien korelasi ganda, terlebih dahulu dicari harga koefisien determinasi, yaitu:

$$r_{y12} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

$$r_{y12} = \frac{\sqrt{0,456^2 + 0,578^2 - 2(0,456)(0,578)(0,319)}}{1 - (0,319)^2} = 0,416$$

Sehingga koefisien korelasi ganda adalah sebesar:

$$R = \sqrt{0,416} = 0,645$$

Untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan:

$$F_{hit} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

$$F_{hit} = \frac{\frac{0,416}{2}}{\frac{1-0,416}{36-2-1}} F_{hit} = 11,75$$

Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikasi 5% dengan dk=(2,33) diperoleh F tabel sebesar 3,28. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel (2,33,5\%)}$ yaitu $11,75 > 3,28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan koefisien korelasi ganda variabel (X_1) dan (X_2) dengan (Y) berarti pada taraf signifikansi 5%.

LAMPIRAN 20

PERHITUNGAN REGRESI GANDA

Persamaan garis regresi ganda untuk dua variabel bebas adalah :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

Datadari data-data pada deskripsi data penelitian, diperoleh harga-harga sebagai berikut :

ΣX_1	6257	ΣX_1^2	1090023	X_1Y	1001347	N	36
ΣX_2	2965	ΣX_2^2	246191	X_2Y	474882		
ΣY	5758	ΣY^2	921590	X_1X_2	516047		

Mean	X_1	X_2	Y
	173,81	82,36	159,94

Koefisien a_0 , a_1 dan a_2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a_0 = \bar{Y} - a_1 \bar{X}_1 - a_2 \bar{X}_2$$

$$a_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)(\Sigma X_2 \cdot Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)(\Sigma X_1 \cdot Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)^2}$$

Untuk dapat melakukan perhitungan di atas terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} = 1090023 - \frac{(6257)^2}{36} = 2521,64$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} = 246191 - \frac{(2965)^2}{36} = 1990,31$$

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} = 921590 - \frac{(5758)^2}{36} = 629,89$$

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N} = 1001347 - \frac{(6257)(5758)}{36} = 646,72$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N} = 474882 - \frac{(2965)(5758)}{36} = 574,61$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N} = 516047 - \frac{(6257)(2965)}{36} = 646,72$$

Dengan menggunakan harga-harga di atas ke dalam rumus, maka didapat:

$$a_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)(\Sigma X_2 \cdot Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a_1 = \frac{(1990,31)(7770,944) - (646,72)(574,61)}{(2521,64)(1990,31) - (646,72)^2} = 0,151$$

$$a_2 = \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)(\Sigma X_1 \cdot Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(2521,64)(574,61) - (646,72)(646,72)}{(2521,64)(1990,31) - (646,72)^2} = 0,271$$

$$a_0 = \bar{Y} - a_1 \bar{X}_1 - a_2 \bar{X}_2$$

$$a_0 = 159,94 - 0,151(173,81) - 0,271(82,36) = 111,36$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 111,36 + 0,151X_1 + 0,271X_2$$

Untuk uji kelinieran regresi ganda diperlukan dua jumlah kuadrat, yaitu

$$\begin{aligned} \text{JK(Reg)} &= a_1 \cdot \Sigma x_1 y + a_2 \cdot \Sigma x_2 y \\ &= 0,151(646,72) + 0,271(574,61) \\ &= 253,37 \end{aligned}$$

$$\text{JK Res} = \Sigma Y^2 - \text{JK Reg} = 629,89 - 253,37 = 376,51$$

Dengan harga diatas, diperoleh harga F hitung, yaitu sebesar :

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{reg}/(n - k - 1)} = \frac{253,37/3}{376,51/(36 - 3 - 1)} = 11,75$$

Dengan mengkonsultasikan harga F_{hit} tersebut pada harga kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dan dk = (3,109) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Harga tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel(3,33,5\%)}$ yaitu $11,75 > 3,28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda $\hat{Y} = 111,36 + 0,151X_1 + 0,271X_2$ adalah berarti pada taraf signifikansi 5%.

LAMPIRAN 21

PERHITUNGAN SUMBANGAN RELATIF DAN EFEKTIF

Dari hasil perhitungan regresi ganda, dapat diketahui sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Perhitungan Sumbangan Relatif (SR %)

$$SR_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$SR_1 = \frac{0,151 \times 646,72}{253,37} \times 100\% \\ = 38,54\%$$

$$SR_2 = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$SR_2 = \frac{0,271 \times 574,61}{253,37} \times 100\% \\ = 61,46\%$$

2. Perhitungan Sumbangan Efektif (SE %)

a. Sumbangan Efektif Variabel X_1

$$RE\% = SR\%(R^2) \\ = 38,54(0,416) = 16,03\%$$

b. Sumbangan Efektif Variabel X_2

$$RE\% = SR\%(R^2) \\ = 61,46(0,416) = 25,57\%$$

Tabel bobot sumbangan prediktor adalah

Variabel	SR(%)	SE(%)
X₁	38,54%	16,03%
X₂	61,46%	25,57%
Total	100%	41,60%

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kinerja guru (Y) yang diambil dari 36 orang guru di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

Statistik	X_1	X_2	Y
Nilai Tertinggi	189	95	169
Nilai Terendah	154	72	152
Mean	173,81	82,36	159,94
Modus	169,21	81,38	170,5
Median	171,92	81,68	169,23
Standar Deviasi	8,49	7,54	4,24

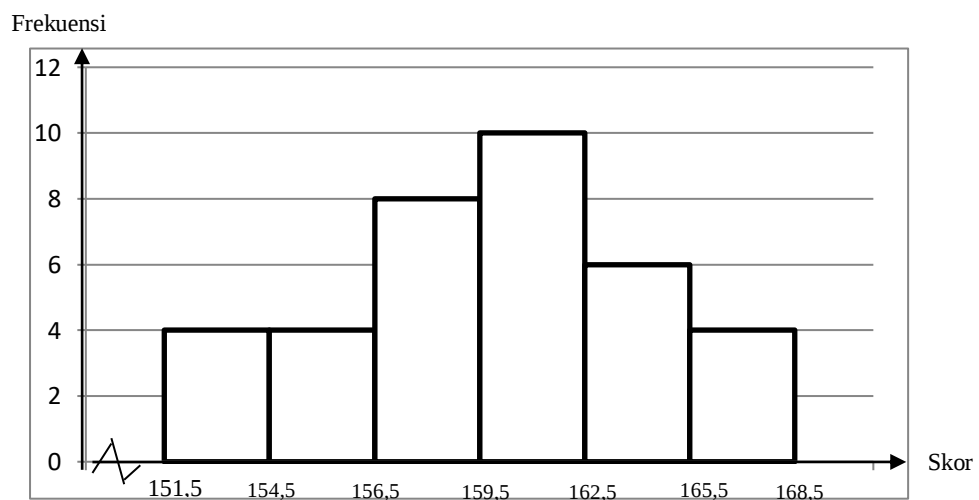
1. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 36 sekolah terdapat skor tertinggi 169 dan skor terendah 152, dengan rata-rata (M)=159,94 dan standard deviasi (SD)= 4,24. Distribusi frekuensi data variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif(%)
1	152-154	4	11%
2	155-156	4	11%
3	157-159	8	22%
4	160-162	10	28%
5	163-165	6	17%
6	166-168	4	11%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 159,94 berada pada kelas interval 160-162, ini berarti ada 10 orang guru atau sebesar 28% responden berada pada skor rata-rata kelas, 6 orang guru atau 17% responden di atas skor rata-rata kelas dan 8 orang guru atau 22% responden di bawah skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel kinerja guru (Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1 berikut ini

**Gambar.4.1 Histogram Distribusi Skor Kinerja Guru (Y)**

2. Motivasi Kerja (X_1)

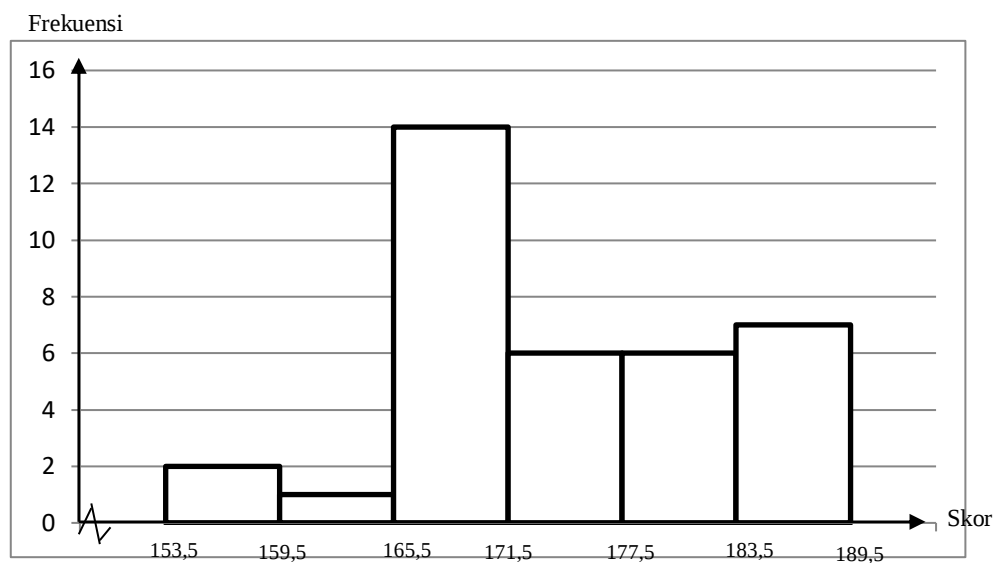
Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil penelitian dengan jumlah responden 36 orang guru terdapat skor tertinggi 189 dan skor terendah 154, dengan rata-rata (M)=173,81 dan standard deviasi (SD)= 8,49. Distribusi frekuensi data variable motivasi kerja (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel. 4.3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	154-159	2	6%
2	160-165	1	3%
3	166-171	14	39%
4	172-177	6	17%
5	178-183	6	17%
6	184-189	7	19%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 173,81 berada pada kelas interval 172-177, ini berarti ada 6 orang guru atau sebesar 17% responden berada pada skor rata-rata kelas, 6 orang guru atau 17% responden di bawah skor rata-rata kelas, 14 orang guru atau 39% responden di atas skor rata-rata kelas.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel kinerja guru (X_1) digambarkan histogram distribusi skor pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Distribusi Skor Motivasi Kerja (X₁)

3. Iklim Organisasi (X₂)

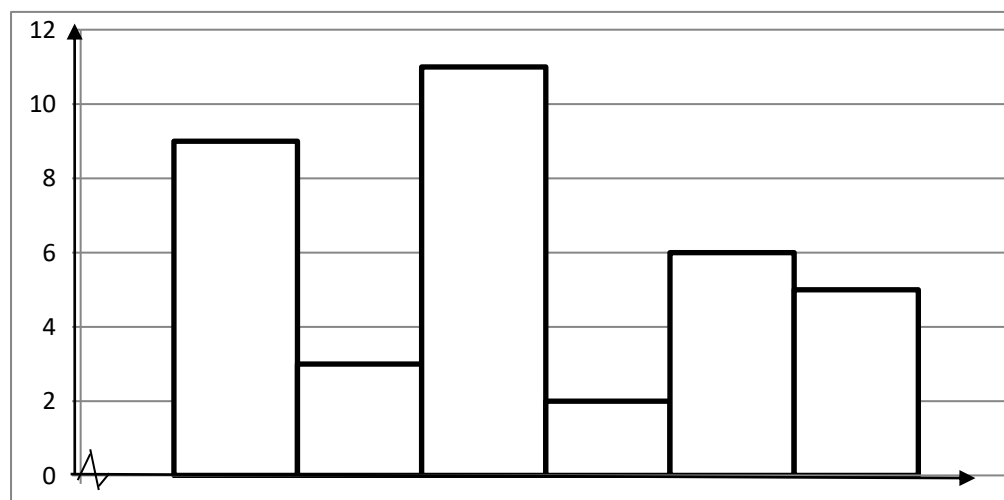
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 36 s orang guru terdapat skor tertinggi 95 dan skor terendah 72, dengan rata-rata (M)=82,36 dan standard deviasi (SD) =7,54. Distribusi frekuensi data variable iklim organisasi (X₂) dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X₂)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif(%)
1	72-75	9	25%
2	76-79	3	8%
3	80-83	11	31%
4	84-87	2	6%
5	88-92	6	17%
6	93-97	5	14%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan rata-rata 82,36 berada pada kelas interval 80-83, ini berarti ada 11 orang guru

atau sebesar 31% responden berada pada skor rata-rata kelas, 3 orang guru atau 8% responden di atas skor rata-rata kelas dan 2 orang guru atau 6% responden di bawah skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Iklim Organisasi (X_2) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Distribusi Skor Variabel Iklim Organisasi

4.2 Uji Kecenderungan Data Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian dapat dilihat pada Lampiran 6.

1. Uji Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian kecenderungan variabel sikap terhadap Kinerja Guru (Y) tergambar pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 160	19	52,78%	Tinggi
120 s/d 160	17	47,22%	Sedang
80 s/d 120	0	0%	Rendah
≤ 80	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diperoleh tingkat kecenderungan Kinerja guru SD di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 19 orang guru (52,78%).

2. Uji Kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi kerja (X_1) tergambar pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X_1)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 160	34	94,44%	Tinggi
120 s/d 160	2	5,56%	Sedang
80 s/d 120	0	0%	Rendah
≤ 80	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diperoleh tingkat kecenderungan motivasi kerja guru di SD Gugus 9 Garut Kecamatan Darul Imarah termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 34 orang guru (94,44%).

3. Uji Kecenderungan variabel Iklim Organisasi (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Iklim Organisasi (X_2) tergambar pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 88	11	30,56%	Tinggi
66 s/d 88	25	69,44%	Sedang
44 s/d 66	0	0%	Rendah
≤ 44	0	0%	Kurang
Jumlah	36	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diperoleh tingkat kecenderungan iklim organisasi di SD Gugus Garur Kecamatan Darul termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 25 orang guru (69,44%).

4.3 Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Pengujian normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji Liliefors. Dalam hal ini yang diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penerimaan atau penolakan H_0 berdasarkan perbandingan antara harga L_{tabel} dengan nilai L_0 . Uji normalitas dilakukan pada hasil ketiga variabel penelitian. Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (\alpha=0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel (Y) atas Variabel (X_1)	0,139	0,148	Normal
2	Variabel (Y) atas Variabel (X_2)	0,071	0,148	Normal

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel galat taksiran Y atas X_1 dan X_2 , dinyatakan memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena $L_o < L_{tabel}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data Motivasi Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal. Perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7.

2. Pengujian Homogenitas Data

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlett data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.9 untuk perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 8.

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	dk	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel} (\alpha=0,05)$
1	Variabel (Y) atas Variabel (X_1)	16	10,23	26,30
2.	Variabel (Y) atas Variabel (X_2)	19	19	30,14

Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen.

3. Pengujian Linieritas dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X_1 dan Y atas X_2 dengan model persamaannya $\hat{Y} = a + bX_1$ dan $\hat{Y} = a + bX_2$. Berikut hasil perhitungan uji linieritas dan persamaan regresi

seederhana Y atas X_1 dan X_2 . Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X_1

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 120,34 + 0,29X_1$. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10. di bawah ini.

Tabel. 4.10. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X_1

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	921590	36			
Regresi (a)	920960,11	1	920960,11		
Regresi (b)	130,94	1	130,94	8,92	4,13
Sisa (S)	498,95	34	14,68		
Galat/kel (G)	19476,95	18	-9738,48		
Tuna Cocok (TC)	-18978,00	16	-1186,125	0,12	2,25

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 16$ dan db penyebut = $K-2 = 18$ di dapat $F_{tab}(16,18) = 2,25$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,12 < 2,25$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $Y = 120,34 + 0,29X_1$ adalah **Linear**.

Kemudiandari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 36$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab}(1,36) = 4,13$ Karena $F_{hit} > F_{tab}(1,36;5\%)$ yaitu $8,92 > 4,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X_2

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 133,18 + 0,36X_2$. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.11. berikut.

Tabel. 4.11 Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	921590	36			
Regresi (a)	920960,11	1	920960,11		
Regresi (b)	210,14	1	210,14	17,02	4,13
Sisa (S)	419,75	34	12,35		
Galat/kel (G)	309,17	15	-154,58		
Tuna Cocok (TC)	110,58	19	5,820	0,04	2,34

Dengan mengkonsultankan F_{hit} dengan F_{tab} pada taraf $\alpha = 1\%$ dan db pembilang = $N-K = 15$ dan db penyebut = $K-2 = 19$ di dapat $F_{tab} (15,19) = 2,34$. Karena $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $0,04 < 2,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $Y = 133,18 + 0,36X_2$ adalah **Linear**.

Kemudian dari F_{tab} dengan db pembilang = 1 dan db penyebut = $N-2 = 110$ Pada taraf $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tab} (1,36) = 4,13$ Karena $F_{hit} > F_{tab} (1,36;5\%)$ yaitu $17,02 > 4,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi **berarti** pada taraf $\alpha = 5\%$.

4. Pengujian Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi perlu diketahui hubungan antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain. Hasil pengujian independensi antara variabel motivasi kerja guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) diperoleh $r_{hit(1,2)}$ yaitu 0,319. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{tab} (36,5\%) = 0,320$. Ternyata $r_{hit(1,2)} > r_{tab}$ yaitu $0,319 > 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 tidak mempunyai hubungan yang positif dengan X_2 , jadi kedua variabel bebas independen. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *produc moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) yaitu 0,456. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{tab} = 0,320$. Ternyata $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,456 > 0,320$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 2,99 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (36-2) = 34$ dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$, $2,99 > 1,689$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru berarti pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 11.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_1) dengan Y dengan (X_2) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,351. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh r

tabel (36, 5%) = 0,320. Ternyata $r_{hitung(y2)} > r_{tabel}$ yaitu $0,351 > 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru (Y), bila iklim organisasi (X_2) dikontrol. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 12.

2. Hubungan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_o : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *produc moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) yaitu 0,578. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{tab} = 0,320$. Ternyata $r_{hit(y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,578 > 0,320$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 4,13 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan db = $N-2 = 34$ dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$ 4,13 > 1,689. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru berarti pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 11.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_2) dengan Y dengan (X_1) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,513. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 34$, diperoleh $r_{tabel} = 0,320$. Ternyata $r_{hitung} (y1,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,513 > 0,320$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Guru (Y), bila iklim organisasi (X_2) dikontrol. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 12.

3. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_o : \rho_{y12} \leq 0$$

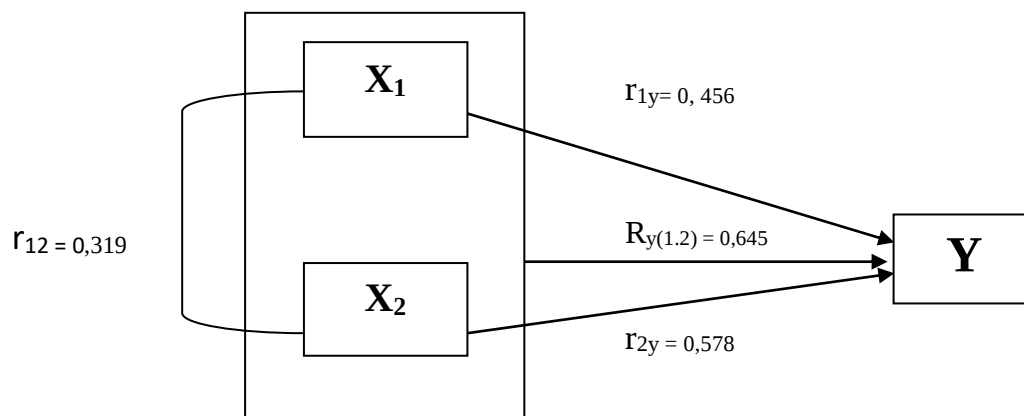
$$H_a : \rho_{y12} > 0$$

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,645, sedangkan r_{tabel} dengan $N-2 = 34$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,320. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,645 > 0,320$). selanjutnya untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan uji-F. Dari hasil perhitungan di peroleh $F = 11,75$. Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = (2,33)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,75 > 3,28$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama dengan

kinerja guru pada taraf signifikansi 5% teruji kebenarannya. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 13.

Selanjutnya digunakan analisis regresi ganda. Dari hasil perhitungan uji regresi ganda diperoleh $F_{hit} = 11,75$. Dengan mengkonsultasikan harga F_{hit} tersebut pada harga kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dan $dk = (2,33)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Harga tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,36,5%) yaitu $11,75 > 3,28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda $\hat{Y} = 111,36 + 0,151X_1 + 0,271X_2$ adalah berarti pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 14.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini



Gambar 4.4. Gambaran umum hubungan variabel penelitian

Ket:

1. r_{12} adalah koefisien korelasi motivasi kerja (X_1) dengan iklim organisasi (X_2)
2. r_{1y} adalah koefisien korelasi motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y)
3. r_{2y} adalah koefisien korelasi iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)
4. R_{y12} adalah koefisien korelasi ganda antara motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama dengan kinerja guru (Y).

4.5 Sumbangan Relatif dan Efektif Variabel X_1 dan X_2

Dari hasil perhitungan regresi ganda, dapat diketahui sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari setiap variabel bebas yakni motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap variabel terikat efektivitas sekolah. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Motivasi Kerja	38,54%	16,03%
Iklim Organisasi	61,46%	25,57%
Total	100%	41,60%

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dipahami bahwa variabel motivasi kerja dapat memprediksi efektivitas sekolah sebesar 29,78% sedangkan iklim organisasi sebesar 24,11%. Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 15.

4.6 Temuan Penelitian

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa variabel kinerja guru (Y) SD di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah tergolong kategori tinggi 2,78%, kategori sedang 47,22%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Untuk variabel motivasi kerja guru SD di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah tergolong kategori tinggi sebesar 94,44% dan kategori sedang sebesar 5,56%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja Guru SD (X_1) di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah tergolong dalam kategori tinggi. Sedangkan variabel Iklim

Organisasi (X_2) kategori tinggi sebesar 30,56%, kategori sedang sebesar 69,44%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Iklim Organisasi (X_2) dalam penelitian ini berada pada kategori sedang.

Dari hasil analisis korelasi sederhana dan parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan motivasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Selanjutnya motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16,03% terhadap kinerja guru

Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti iklim organisasi dengan kinerja guru. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan efektivitas kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti iklim organisasi dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Selanjutnya kepemimpinan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,57% terhadap kinerja guru.

Selain itu ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Selanjutnya motivasi kerja dan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 41,60% terhadap kinerja guru dan sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lainnya.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Temuan pertama yakni motivasi kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisien korelasi 0,456. Sumbangan efektif yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 16,03%. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2013) tentang hubungan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan komitmen guru dengan kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba mengungkap bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,242 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Selanjutnya temuan lain dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,424 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Selain temuan yang sudah diungkapkan sebelumnya, temuan lain dalam penelitian yang dilakukan Purba tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,491. Simpulan hasil penelitian ini yang dilakukan Purba adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menentukan kinerja seseorang. Jika seseorang memiliki motivasi untuk bekerja yang

tinggi dan baik maka orang tersebut akan memperoleh kinerja yang baik pula. Dengan kinerja yang baik maka tujuan dan target yang sudah dsitentukan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Orang yang telah merasa faktor-faktor pendorong motivasinya telah dipenuhi akan membangun dan memiliki motivasi kerja baik, bekerja dan prestasi kerja merupakan satu kesatuan kebutuhan yang harus dipenuhi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik selalu bekerja penuh perhitungan dan semangat yang tinggi, dia tidak mudah menyerah dan terpengaruh oleh kondisi lingkungan yang kurang sepadan dengannya. Dia akan berusaha lingkungan mengikuti pola pikiran, pola tindak yang dia miliki. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja baik dipastikan memiliki kinerja yang baik pula

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Uno (2016) yang menyatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya.

2. Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Gugus Garut kecamatan Darul Imarah dengan besar koefisien korelasi 0,578.

Sumbangan efektif yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 25,57%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selamat, dkk. (2013) yang mengemukakan: *Based on the data collected, the findings showed that teachers in a secondary school were unable to carry out their tasks and the organizational climate in the school was unhealthy. The study also showed that organizational climate was found to be a significant factor that could affect teachers' job performance.* Dari hasil penelitian yang dilakukan Selamat dkk ditemukan bahwa guru-guru di sekolah menengah tidak mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dikarenakan iklim organisasi di sekolah itu tidak sehat. Penelitian ini Selamat dkk. juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Robin (2018) bahwa iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk.

Iklim organisasi sekolah merupakan kondisi atau atmosfer yang melingkupi dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi, termasuk mempengaruhi perilaku pegawai-pegawai yang bekerja di sekolah

tersebut. Iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim yang sehat tentunya dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika iklim tidak sehat maka dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini dapat kita lihat bahwa jika hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dan kurang mendukung satu dengan yang lainnya, maka akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja, mereka lebih cenderung tertutup satu sama lain dan adanya perilaku tidak mau saling mendukung sehingga tercipta pola hubungan yang tidak cocok sehingga keadaan yang sedemikian rupa pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

Temuan ketiga yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru yaitu besar koefisien korelasi 0,645 dan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 41,60%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja guru selain kedua variabel bebas yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi atasan dan bawahan, dan lain sebagainya.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Disamping motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Jika iklim organisasi dalam keadaan baik maka kondisi iklim organisasi tersebut akan berdampak pada kinerja

yang baik pula. Dengan demikian, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru

Selanjutnya bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zainudin (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, (1) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,009 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan $\text{sig } t \ 0,002 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang $\text{sig } F \ 0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan.

4. Model Hubungan antara Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru (SD) Negeri di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan, ditemukan sebuah model kinerja guru (SD) Negeri Gugus Garut yang fit sempurna dengan data guru SD Negeri di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel bebas; motivasi kerja dan

iklim organisasi dengan kinerja guru sebagai variabel terikat sebagaimana pada gambar 4.5 di bawah ini.

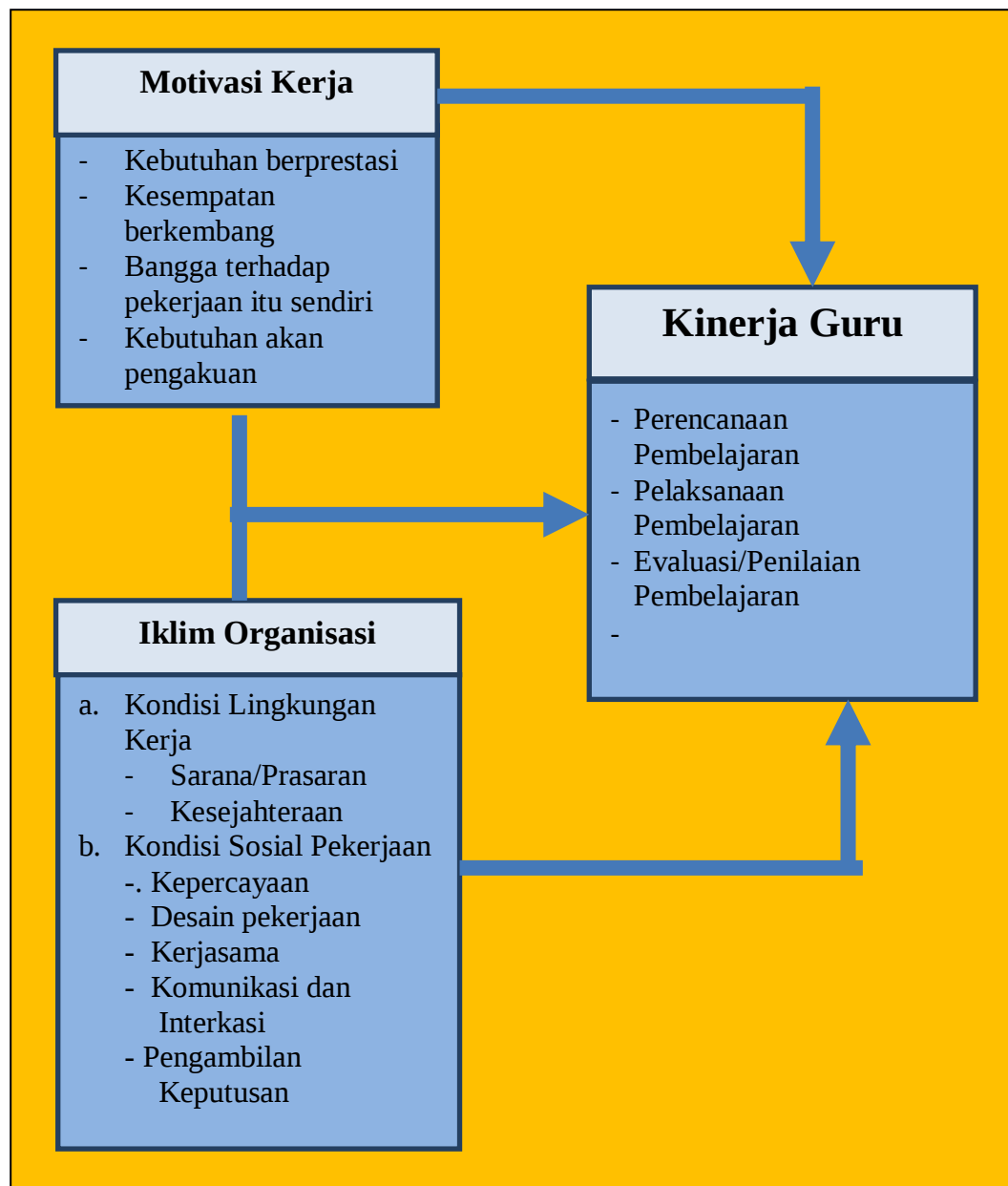


Figure 4.4 Model (Struktur) Kinerja Guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah

Model kinerja guru (SD) Negeri Gugus Garut kecamatan Darul Imarah sebagai kebaruan dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa peningkatan

kinerja guru dapat dibangun melalui penguatan motivasi kerja dan iklim organisasi yang dapat diterapkan secara adaptif di SD Negeri di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Motivasi kerja dan iklim organisasi secara langsung akan meningkatkan kinerja guru. Disamping itu, motivasi kerja dan iklim organisasi akan menjadikan kinerja guru SD Negeri di Gugus Garut kecamatan Darul Imarah menjadi lebih baik.

Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa peningkatan kinerja guru dibangun melalui variabel lain seperti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain-lain selain variabel motivasi kerja dan iklim organisasi. Selain itu, bahwa terdapat penelitian sebelumnya terkait dengan kinerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu namun tampak perbedaan variabel yang mempengaruhi kinerja secara umum. Salah satu di antara penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Purba (2013) dengan judul “Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang”. Pada penelitian tersebut terdapat tiga variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah, dan motivasi Kerja Guru yang mempengaruhi kinerja guru. Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas; kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah. Sementara dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama.

4. 8 Keterbatasan Penelitian

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada sebagian SD Negeri di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah, sehingga penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada sekolah yang memiliki karakteristik sama dengan sampel.
3. Untuk menggambarkan data kinerja guru yang diperoleh melalui kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang mereka diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.

4. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab bias pada suatu penelitian adalah teknik sampling dan instrumen penelitian. Kedua poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positifisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, dapat digarispawahi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru di Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut di Kecamatan Darul Imarah.. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut di Kecamatan Darul Imarah
3. Motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Hal ini dapat digarispawahi bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah. Hal ini berarti bahwa

semakin baik motivasi kerja dan iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah

4. Struktur (model) hubungan antar variabel motivasi kerja dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Gugus garut Kecamatan darul Imarah Kabupaten Aceh Besar terbukti secara empiris. Model kinerja guru sebagai temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan iklim organisasi yang secara langsung akan menyebabkan terjadinya kinerja guru yang kuat.

5.2 Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian di antaranya.

1. Upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerjai. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja. .Motivasi kerja adalah implementasi kegiatan

membangkitkan diri untuk mencapai target suatu pekerjaan. Hasil uji kecenderungan terlihat tinggi dimana skor motivasi kerja yaitu sebesar 94,55% berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai sebagai seorang guru. Motivasi kerja adalah upaya memberikan dorongan bagi guru-guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga berkaitan dan mampu meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja mampu mendorong guru agar mampu melakukan tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hasil uji kecenderungan iklim organisasi di SD Gugus Garur Kecamatan Darul Imarah termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 25 orang guru (69,44%). Iklim organisasi yang dibuktikan dengan hasil uji kecenderungan tersebut memberikan implikasi iklim organisasi masih perlu ditingkatkan. Akibatnya apabila hal ini tidak diantisipasi maka secara internal kondisi lingkungan kerja akan terganggu dan cenderung tidak kondusif sehingga kinerja guru akan menurun. Oleh sebab itu, kepala sekolah hendaknya mengambil kebijakan dengan meningkatkan iklim organisasi. Kepala sekolah hendaknya selalu meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menopang guru

dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya kepala sekolah hendaknya selalu meningkatkan kesehataraan para guru dan selalu menjalin kumunikasi dan interaksi yang baik dengan guru-guru dan merangkul semua guru untuk saling memahami dan bekerjasama.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni motivasi kerja dan iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas motivasi kerja dan menciptakan iklim organisasi yang mampu merangsang timbulnya komunikasi dan interaksi yang baik antara sesama guru sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Motivasi kerja dan iklim organisasi merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kinerja guru, seperti halnya dalam penelitian ini apabila motivasi kerja dan iklim organisasi tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kinerja guru juga rendah. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan iklim organisasi baik atau tinggi maka tentunya kinerja guru akan semakin tinggi pula.

4. Konsekuensi keterkaitan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru

Keterkaitan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, maka pimpinan dinas pendidikan, pengawas dan kepala

sekolah selalu melakukan komunikasi yang baik dengan guru-guru. Dinas pendidikan dapat meningkatkan motivasi kerja dan iklim organisasi di lingkungan wilayah kerjanya melalui program-program pelatihan terkait peningkatan motivasi kerja, iklim organisasi, dan kinerja guru secara jelas dan terarah tujuannya. Di lain pihak juga guru-guru selalu meningkatkan kemampuannya dengan meningkatkan motivasi kerjanya melalui mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dinas pendidikan maupun dengan menambah wawasan dan pengetahuan dengan membaca buku-buku dan yang tak kalah pentingnya selalu berinteraksi dengan sesama guru agar iklim kerja semakin baik.

5.3 Saran

Terkait dengan temuan hasil penelitian ini maka kiranya beberapa saran dapat disampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi guru-guru, kepala sekolah, dinas pendidikan, dan pihak terkait lainnya. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, pemerintah Kabupaten Aceh Besar khususnya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan agar sesering mungkin dapat mengadakan pelatihan-pelatihan tentang motivasi kerja agar dapat mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah lebih meningkatkan iklim organisasi dalam hal ini iklim kerja dengan cara meningkatkan komunikasi dan interaksi sesama guru. Di samping itu, kepala sekolah beserta

dinas Pendidikan Aceh Besar untuk meningkatkan keberadaan sarana dan prasarana untuk menyokong guru dalam menjalankan tugasnya..

3. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, para guru hendaknya berusaha untuk mneingkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman kinerja sehingga memiliki motivasi kerja yang baik di sekolah dan selalu menjaga iklim kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Anas. M. 2014. Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. *Aceh Journal Network* (Online) (<http://www.ajnn.net/2014/01/kepala-dinas-pendidikan-aceh-mutu-guru-aceh-masih-kurang/>), diakses tanggal 28 Agustus 2023.
- Andre Hardjana. 2016. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. (Online) Volume. 3, Nomor 1 (<https://www.google.com/#q=andre+hardjana+iklim+organisasi:+lingkungan+kerja+manusiawi>, diakses tanggal 10 Agustus 2023)
- Atiya Inayatullah dan Palwasha Jehangir. 2013. Teachers' Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, (Online), Volume 5, Nomor 2, <http://64.17.184.140/wp-content/uploads/2013/02/V5I2-6.pdf>, diakses tanggal 12 Juli 2023.
- Bestiana, Rosita. 2014. "Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu". *Jurnal Tabularasa Program Pasca Sarjana Unimed*. Vol. 9. No. 2, Desember 2014.
- Colquit, A. Jason, Lepine, A. Jeffery and Wesson, J. Michael. 2019. *Organizational Behaviour, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. International Edition. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Depdiknas, 2018. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2018. *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyanto. 2014. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamars, Dachnel. 2014. *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktek*, Edisi Kedua. Padang: Universitas Putra Indonesia.
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2014. *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru, Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pines, A. 2013. *Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout* (Online) <http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklimorganisasi.html>. Diakses tanggal 20 Agustus 2023..
- Pinkus, Lindsay M. 2013. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. 1-20 (Online) (<http://www.all4ed.org/files/SPIMovingBeyondAYP.pdf>), diakses tanggal 22 June 2023.
- Purba, Lely Puspayani. 2013. Hubungan Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tebing Tinggi. *Tesis: Pasca Sarjana Unimed*.
- Riduwan. 2014. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadirman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2014. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Selamat, dkk. 2013. The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance. *Educational Research Journal* (Online), Vol.2, No.1, (<http://www.erej.ua.es/rdd/article/view/51>, diakses tanggal 23 November 2023).
- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusantara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2018. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Suparlan. 2018. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Steers, Richard M. 2015. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19/2005
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Muh. Uzer. 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2015. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yunis, Tabrani. 2013. *Kualitas Guru Perlu Perhatian*. Kiprah Edisi IV, hal. 10.
- Zainudin, Rofiq. 2016. Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. *Tesis*. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Anas. M. Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. *Aceh Journal Network* (Online) (<http://www.ajnn.net/2014/01/kepala-dinas-pendidikan-aceh-mutu-guru-aceh-masih-kurang/>), diakses tanggal 28 Januari 2014..
- Andre Hardjana. 2016. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. (Online) Volume. 3, Nomor 1 (<https://www.google.com/#q=andre+hardjana+iklim+organisasi:+lingkungan+kerja+manusiawi>,diakses tanggal 10 Agustus 2023)
- Atiya Inayatullah dan Palwasha Jehangir, Teachers' Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, (Online), Volume 5, Nomor 2, <http://64.17.184.140/wp-content/uploads/2013/02/V5I2-6.pdf>, diakses tanggal 12 Juli 2023.
- Bestiana, Rosita. 2014. "Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu". *Jurnal Tabularasa Program Pasca Sarjana Unimed*. Vol. 9. No. 2, Desember 2014.
- Colquit, A. Jason, Lepine, A. Jeffery and Wesson, J. Michael. 2019. *Organizational Behaviour, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. International Edition. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Depdiknas, 2018. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2018. *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyanto. 2014. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamars, Dachnel. 2014. *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktek*, Edisi Kedua. Padang: Universitas Putra Indonesia.
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2014. *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru, Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pines, A. 2013. *Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout* (Online) <http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklimorganisasi.html>. Diakses tanggal 20 Agustus 2023..
- Pinkus, Lindsay M. 2013. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. 1-20 (Online) (<http://www.all4ed.org/files/SPIMovingBeyondAYP.pdf>), diakses tanggal 22 June 2023.
- Purba, Lely Puspayani. 2013. Hubungan Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tebing Tinggi. *Tesis: Pasca Sarjana Unimed*.
- Purba, Sukarman. 2013. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep dan Korelasinya*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Riduwan. 2014. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. 2014. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Selamat, dkk. 2013. The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance. *Educational Research Journal* (Online), Vol.2, No.1, (<http://www.erej.ua.es/rdd/article/view/51>, diakses tanggal 23 November 2013).
- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusantara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Suparlan. 2013. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Steers, Richard M. 2015. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19/2005
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Muh. Uzer. 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2015. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yunis, Tabrani. 2013. *Kualitas Guru Perlu Perhatian*. Kiprah Edisi IV, hal. 10.
- Zainudin, Rofiq. 2016. Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. *Tesis*. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Lampiran 1**INSTRUMEN PENELITIAN****1. ANGKET KINERJA GURU****Petunjuk:**

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan cermat.
2. Berilah tanda $\sqrt{}$ pada kolom jawaban yang telah tersedia.
3. Pilih jawaban anda sesuai dengan keadaan yang anda alami dengan pilihan jawaban:
SL = Selalu; SR = Sering; JR = Jarang KK = Kadang-Kadang,; TP = Tidak Pernah

NO	Pertanyaan	Skor				
		SL	SR	JR	KK	TP
A. Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya menyusun tujuan pembelajaran berdasar SK, KD/CP yang sesuai dengan silabus yang mengacu pada kurikulum terbaru					
2	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai oleh siswa					
3	Saya merencanakan penyusunan bahan ajar berdasarkan pada materi pokok yang terdapat dalam silabus					
4	Saya merencanakan penyusunan bahan ajar berdasar pada materi pokok yang terdapat dalam silabus					
5	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran mulai dari kegiatan awal, kegiatan inti dan					

6	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan					
7	Saya merencanakan media dan sumber belajar yang digunakan dengan tepat sesuai dengan pokok bahasan yang					
8	Saya merencanakan media dan sumber belajar yang digunakan dengan tepat sesuai dengan karakter kelas yang diajar					

9	Saya merencanakan penyusunan alat evaluasi yang sesuai kriteria penilaian					
10	Saya merencanakan penyusunan alat evaluasi yang sesuai karakteristik siswa					
B. Pelaksanaan Pembelajaran						
11	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menciptakan kondisi awal pembelajaran yang efektif					
12	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membangkitkan motivasi belajar siswa di awal pembelajaran					
13	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya harus menguasai bahan ajar					
14	Pada pelaksanaan pembelajaran, bahan ajar yang dibuat sesuai dengan silabus					
15	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menggunakan strategi dan model pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang dibuat					
16	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menggunakan strategi dan model pembelajaran mempertimbangkan efisiensi waktu					

17	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memanfaatkan media sesuai dengan perencanaan yang dibuat					
18	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memanfaatkan media sesuai dengan mempertimbangkan efesiensi waktu					
19	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat suasana kegiatan pembelajaran selalu menyenangkan					
20	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat suasana kelas menjadi aktif dan menarik					
21	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat kesimpulan di akhir pembelajaran					
22	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memberikan umpan balik di akhir pembelajaran					
C. Penilaian Pembelajaran						

23	Pada penilaian pembelajaran, saya menganalisis hasil belajar siswa menggunakan instrument penilaian sesuai dengan kompetensi dasar					
24	Pada penilaian pembelajaran saya, menganalisis hasil belajar siswa menggunakan instrument penilaian sesuai dengan karakteristik siswa					
25	Pada penilaian pembelajaran, saya menggunakan strategi dan metode untuk mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai kompetensi dasar					
26	Pada penilaian pembelajaran, saya menggunakan strategi dan metode untuk mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai					
27	Pada penilaian pembelajaran, saya memanfaatkan hasil penilaian untuk umpan balik					

28	Dalam penilaian pembelajaran, saya memanfaatkan hasil penilaian untuk keperluan remedial dan pengayaan					
----	--	--	--	--	--	--

2. ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Petunjuk pengisian:

Pilihlah alternatif jawaban di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan kenyataan yang ada.

Dengan ketentuan:

selalu (SL) = 5
 Sering (SR) = 4
 Jarang (JR) = 3
 Kadang-Kadang (KK) = 2
 Tidak pernah (TP) = 1

No	Pernyataan	SL	SR	JR	KK	TP
1	Saya belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia teknologi dan pendidikan					
2	Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk mengembangkan kerja dan karir					
3	Saya bekerja untuk bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan					
4	Saya menjadikan penghargaan yang diperoleh sebagai pemicu semangat untuk bekerja lebih baik lagi					
5	Saya mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang dibebankan					
6	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja agar lebih berhasil dalam melaksanakan tugas					
7	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
8	Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan					
9	Saya enggan memberikan perhatian kepada keselamatan diri dalam bekerja					
10	Untuk lebih menguasai pekerjaan, saya mencari informasi dari berbagai sumber					
11	Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan sampai dapat menguasai pekerjaan,					

12	Untuk lebih berhasil dalam pekerjaan, saya mencari umpan balik atas tugas yang telah dilaksanakan					
13	Saya bangga dengan pekerjaan sebagai guru.					
14	Saya berusaha introspek diri terhadap kelemahan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar					
15	Saya Tidak gampang merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki					
16	Saya membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan rekan kerja.					
17	Saya menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah.					
18	Saya memberikan perhatian yang besar pada peserta didik agar lebih mendalami bagaimana karekternya.					
19	Saya berusaha untuk tidak terlambat datang mengajar					
20	Untuk pengabdian pada pekerjaan, saya bersedia meluangkan waktu untuk siswa diluar jam kerja					
21	Saya memasang target pelaksanaan dalam bekerja					
22	Saya lebih mementingkan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
23	saya berusaha bekerja secara mandiri dalam melaksanakan tugas, tanpa ketergantungan pada orang lain					
24	Saya berusaha bekerja dengan lebih baik dan cermat sehingga dipastikan tidak akan mungkin terjadi kesalahan.					
25	Saya merasa puas dan bersemangat dengan gaji yang diterima					
26	Gaji yang saya diterima tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan yang dibebankan					

3. ANGKET IKLIM ORGANISASI SEKOLAH

Petunjuk:

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan cermat.
2. Berilah tanda $\sqrt{}$ pada kolom jawaban yang telah tersedia.
3. Pilih jawaban anda sesuai dengan keadaan yang anda alami dengan pilihan jawaban:
SL = Selalu; SR = Sering; JR = Jarang; KK = Kadang-kadang; TP = Tidak Pernah

No.	Pertanyaan	Skor				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Sarana dan prasarana yang lengkap mendukung proses belajar mengajar di sekolah					
2	Sarana dan prasarana yang baik akan mendukung pekerjaan saya sebagai guru					
3	Intensif atau gaji yang saya terima sudah sesuai dan wajar					
4	Kepala sekolah memberikan pemerataan tugas tambahan kepada guru sebagai tambahan pemasukan					
5	Gaji yang telah diterima banyak dikeluhkan oleh guru					
6	Guru yang diberi penghargaan dari sekolah ini, kelihatannya tidak menunjukkan perkembangan					
7	Saya merasa tidak dihargai di sekolah ini					
8	Saya menghargai teman yang memberikan usulan saat sedang rapat					
9	Saya menghargai teman yang banyak bertanya					
10	Saya mempercayai rekan kerja saya					
11	Guru yang tidak dapat hadir, memberikan tugas siswa kepada guru pengganti					
12	Saya enggan membantu rekan kerja yang tidak dapat hadir walaupun diminta oleh kepala sekolah					
13	Tugas mengajar guru didasarkan pada keahlian dan ijazah yang dimiliki					
14	Guru dengan mata pelajaran yang sama terlebih					

	dahulu melakukan koordinasi pembagian tugas					
15	Saya menerima pembagian tugas mengajar di sekolah					
16	Kepala sekolah melakukan pembagian tugas guru dengan tepat					
17	Jika ada kebijakan yang tidak diterima oleh guru atau pegawai, maka langsung disampaikan dengan cara bijak					
18	Guru mau mengingatkan rekan kerja apabila ada kesalahan					
19	Ketika jam belajar berlangsung, guru saling bekerja sama menjaga keamanan sekolah baik di kelas maupun di luar					
20	Guru menganggap kepala sekolah kurang mau memperjuangkan kemajuan dan kesejahteraan guru					
21	Kepala sekolah memberikan kepada saya kesempatan dalam mengemukakan pendapat					
22	Kepala sekolah tidak menegur perbuatan guru yang melanggar disiplin					
23	Guru di sekolah ini mau menjadikan masalah di sekolah sebagai masalah bersama yang harus diselesaikan					
24	Guru di sekolah ini dapat berkomunikasi secara efektif dalam berbagai hal					
25	Walaupun guru-guru saling menyapa jika berjumpa, namun masih ada guru yang menyendiri					

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN LAPANGAN

1. ANGKET KINERJA GURU

Petunjuk:

4. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan cermat.
5. Berilah tanda $\sqrt{}$ pada kolom jawaban yang telah tersedia.
6. Pilih jawaban anda sesuai dengan keadaan yang anda alami dengan pilihan jawaban:
SL = Selalu; SR = Sering; JR = Jarang KK = Kadang-Kadang,; TP = Tidak Pernah
ernah

NO	Pertanyaan	Skor				
		SL	SR	JR	KK	TP
A. Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya menyusun tujuan pembelajaran berdasar SK, KD/CP yang sesuai dengan silabus yang mengacu pada kurikulum terbaru					
2	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai oleh siswa					
3	Saya merencanakan penyusunan bahan ajar berdasarkan pada materi pokok yang terdapat dalam silabus					
4	Saya merencanakan penyusunan bahan ajar berdasar pada materi pokok yang terdapat dalam silabus					

5	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran mulai dari kegiatan awal, kegiatan inti dan					
6	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan					
7	Saya merencanakan media dan sumber belajar yang digunakan dengan tepat sesuai dengan karakter kelas yang diajar					

8	Saya merencanakan penyusunan alat evaluasi yang sesuai kriteria penilaian					
9	Saya merencanakan penyusunan alat evaluasi yang sesuai karakteristik siswa					
B. Pelaksanaan Pembelajaran						
10	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menciptakan kondisi awal pembelajaran yang efektif					
11	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membangkitkan motivasi belajar siswa di awal pembelajaran					
12	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya harus menguasai bahan ajar					
13	Pada pelaksanaan pembelajaran, bahan ajar yang dibuat sesuai dengan silabus					
14	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menggunakan strategi dan model pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang dibuat					
15	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya menggunakan strategi dan model pembelajaran mempertimbangkan efesiensi waktu					

16	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memanfaatkan media sesuai dengan perencanaan yang dibuat					
17	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memanfaatkan media sesuai dengan mempertimbangkan efesiensi waktu					
18	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat suasana kegiatan pembelajaran selalu menyenangkan					
19	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat suasana kelas menjadi aktif dan menarik					
20	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya membuat kesimpulan di akhir pembelajaran					
21	Pada pelaksanaan pembelajaran, saya memberikan umpan balik di akhir pembelajaran					
C. Penilaian Pembelajaran						

22	Pada penilaian pembelajaran, saya menganalisis hasil belajar siswa menggunakan instrument penilaian sesuai dengan kompetensi dasar					
23	Pada penilaian pembelajaran saya, menganalisis hasil belajar siswa menggunakan instrument penilaian sesuai dengan karakteristik siswa					
24	Pada penilaian pembelajaran, saya menggunakan strategi dan metode untuk mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai kompetensi dasar					
25	Pada penilaian pembelajaran, saya menggunakan strategi dan metode untuk mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai					
26	Pada penilaian pembelajaran, saya memanfaatkan hasil penilaian untuk umpan balik					

27	Dalam penilaian pembelajaran, saya memanfaatkan hasil penilaian untuk keperluan remedial dan pengayaan					
----	--	--	--	--	--	--

2. ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Petunjuk pengisian:

Pilihlah alternatif jawaban di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan kenyataan yang ada.

Dengan ketentuan:

selalu (SL) = 5
 Sering (SR) = 4
 Jarang (JR) = 3
 Kadang-Kadang (KK) = 2
 Tidak pernah (TP) = 1

No	Pernyataan	SL	SR	JR	KK	TP
1	Saya belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia teknologi dan pendidikan					
2	Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk mengembangkan kerja dan karir					
3	Saya bekerja untuk bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan					
4	Saya menjadikan penghargaan yang diperoleh sebagai pemicu semangat untuk bekerja lebih baik lagi					
5	Saya mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang dibebankan					
6	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja agar lebih berhasil dalam melaksanakan tugas					
7	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
8	Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan					
9	Saya enggan memberikan perhatian kepada keselamatan diri dalam bekerja					
10	Untuk lebih menguasai pekerjaan, saya mencari informasi dari berbagai sumber					
11	Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan sampai dapat menguasai pekerjaan,					

12	Untuk lebih berhasil dalam pekerjaan, saya mencari umpan balik atas tugas yang telah dilaksanakan					
13	Saya bangga dengan pekerjaan sebagai guru.					
14	Saya berusaha introspek diri terhadap kelemahan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar					
15	Saya Tidak gampang merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki					
16	Saya membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan rekan kerja.					
17	Saya menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah.					
18	Saya berusaha untuk tidak terlambat datang mengajar					
19	Untuk pengabdian pada pekerjaan, saya bersedia meluangkan waktu untuk siswa diluar jam kerja					
20	Saya memasang target pelaksanaan dalam bekerja					
21	Saya lebih mementingkan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
22	saya berusaha bekerja secara mandiri dalam melaksanakan tugas, tanpa ketergantungan pada orang lain					
23	Saya berusaha bekerja dengan lebih baik dan cermat sehingga dipastikan tidak akan mungkin terjadi kesalahan.					
24	Saya merasa puas dan bersemangat dengan gaji yang diterima					
25	Gaji yang saya diterima tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan yang dibebankan					

3. ANGKET IKLIM ORGANISASI SEKOLAH

Petunjuk:

4. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan cermat.
5. Berilah tanda $\sqrt{}$ pada kolom jawaban yang telah tersedia.
6. Pilih jawaban anda sesuai dengan keadaan yang anda alami dengan pilihan jawaban:
SL = Selalu; SR = Sering; JR = Jarang; KK = Kadang-kadang; TP = Tidak Pernah

No.	Pertanyaan	Skor				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Sarana dan prasarana yang lengkap mendukung proses belajar mengajar di sekolah					
2	Sarana dan prasarana yang baik akan mendukung pekerjaan saya sebagai guru					
3	Intensif atau gaji yang saya terima sudah sesuai dan wajar					
4	Kepala sekolah memberikan pemerataan tugas tambahan kepada guru sebagai tambahan pemasukan					
5	Gaji yang telah diterima banyak dikeluhkan oleh guru					
6	Guru yang diberi penghargaan dari sekolah ini, kelihatannya tidak menunjukkan perkembangan					
7	Saya merasa tidak dihargai di sekolah ini					
8	Saya menghargai teman yang memberikan usulan saat sedang rapat					
9	Saya menghargai teman yang banyak bertanya					
10	Saya mempercayai rekan kerja saya					
11	Guru yang tidak dapat hadir, memberikan tugas siswa kepada guru pengganti					
12	Saya enggan membantu rekan kerja yang tidak dapat hadir walaupun diminta oleh kepala sekolah					
13	Tugas mengajar guru didasarkan pada keahlian dan ijazah yang dimiliki					
14	Guru dengan mata pelajaran yang sama terlebih					

	dahulu melakukan koordinasi pembagian tugas					
15	Saya menerima pembagian tugas mengajar di sekolah					
16	Kepala sekolah melakukan pembagian tugas guru dengan tepat					
17	Jika ada kebijakan yang tidak diterima oleh guru atau pegawai, maka langsung disampaikan dengan cara bijak					
18	Guru mau mengingatkan rekan kerja apabila ada kesalahan					
19	Guru menganggap kepala sekolah kurang mau memperjuangkan kemajuan dan kesejahteraan guru					
20	Kepala sekolah memberikan kepada saya kesempatan dalam mengemukakan pendapat					
21	Kepala sekolah tidak menegur perbuatan guru yang melanggar disiplin					
22	Guru di sekolah ini mau menjadikan masalah di sekolah sebagai masalah bersama yang harus diselesaikan					
23	Guru di sekolah ini dapat berkomunikasi secara efektif dalam berbagai hal					
24	Walaupun guru-guru saling menyapa jika berjumpa, namun masih ada guru yang menyendiri					

SEBARAN DATA UJI COBA ANGKET KINERJA GURU (Y)

No.	No. Item																														Y	(ΣY) ²
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	80		6400	
2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	80		6400	
3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	92		8464	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	103		10609	
5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	100		10000	
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	106		11236	
7	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	101		10201	
8	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	96		9216	
9	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	73		5329	
10	4	2	3	2	4	4	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	84		7056	
11	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	86		7396	
12	4	2	3	3	4	4	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	89		7921	
13	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	91		8281	
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	104		10816	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	106		11236	
16	3	4	3	2	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	76		5776	
17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	101		10201	
18	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	93		8649	
19	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	94		8836	
20	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	2	1	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	83		6889	
21	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	91		8281	
22	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	100		10000	
23	1	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	78		6084	
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	99		9801	
25	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	97		9409	
26	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	101		10201	
27	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	98		9604	

28	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	74	5476
29	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	83	6889
30	4	1	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	4	80	6400
ΣX	105	87	95	97	97	96	101	94	103	94	101	104	97	96	94	102	95	90	103	103	112	92	99	104	97	96	90	96	2739	253170
ΣX^2	383	273	315	329	329	328	353	322	375	312	359	370	333	328	306	364	321	294	370	367	424	298	341	370	333	328	286	320		
$(\Sigma X)^2$	11025	7569	9025	9409	9409	9216	10201	8836	10609	8836	10201	10816	9409	9216	8836	10404	9025	8100	10609	10609	12544	8464	9801	10816	9409	9216	8100	9216		
ΣXY	19993	10340	13697	16668	14019	13938	17005	16320	17073	18939	14292	17216	19250	13938	18975	19640	16380	13295	11745	17101	17916	16200	19418	17216	19250	13938	13254	19171		
r_{hit}	0,444	0,406	0,411	0,476	0,653	0,647	0,354	0,443	0,460	0,638	0,478	0,457	0,374	0,647	0,377	0,417	0,365	0,366	0,522	0,436	0,524	0,691	0,466	0,457	0,374	0,647	0,380	0,507		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Status	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
Jlh Valid	27																													
Jlh T.Valid	1																													
Varians	0,516	0,714	0,489	0,530	0,530	0,717		0,947	0,737	0,602	0,654	0,326	0,668	0,717	0,395	0,593	0,695	0,828	0,800	0,461	0,202	0,547	0,493	0,326	0,668	0,717	0,552	0,441		
Var. Total	99,543																													
Jlh. Var.	15,867																													
r11	0,872																													

Keterangan: Sebanyak 28 item pernyataan instrumen telah diujicobakan, dan hanya 27 item yang dinyatakan valid. Ke 27 item tersebut ternyata dapat mempresentasikan keberadaan indikator variabel Y dan secara tepat dapat mengukur variabel Y. Dengan demikian, hasil uji coba validitas tidak ada yang mengugurkan indikator variabel Y dalam penelitian ini.

SEBARAN DATA UJI COBA ANGKET MOTIVASI KERJA (X1)

No. Responden	No. Item																										Y	(ΣY) ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	80	6400
2	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	74	5476
3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	86	7396
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	93	8649
5	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	87	7569
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	97	9409
7	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	95	9025
8	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91	8281
9	2	3	4	3	2	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	1	2	68	4624
10	4	2	3	2	4	2	3	1	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	75	5625
11	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	82	6724
12	4	2	3	3	4	2	4	3	1	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	76	5776
13	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	84	7056
14	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	92	8464
15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	97	9409
16	3	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	71	5041
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	90	8100
18	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	93	8649
19	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	85	7225
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	81	6561
21	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	89	7921
22	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	93	8649
23	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	71	5041
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	94	8836
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	93	8649
26	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	92	8464
27	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	89	7921
28	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	72	5184
29	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	4	2	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	80	6400
30	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	4	2	3	2	4	64	4096

$\sum X$	104	86	96	97	98	90	102	94	102	101	103	97	101	103	95	93	93	96	113	99	99	100	90	95	90	97	2534	216620
$\sum X^2$	376	266	320	329	336	290	366	322	368	363	365	335	355	367	321	313	305	326	431	351	349	352	286	321	290	327		
$(\sum X)^2$	10816	7396	9216	9409	9604	8100	10404	8836	10404	10201	10609	9409	10201	10609	9025	8649	8649	9216	12769	9801	9801	10000	8100	9025	8100	9409		
$\sum XY$	8874	7361	8180	8299	8393	7712	8721	8065	8736	8638	8782	8311	8632	8790	8138	7965	7969	8186	9589	8465	8485	8536	7680	8138	7712	8263		
$r_{\text{ hit}}$	0,448	0,432	0,392	0,531	0,570	0,484	0,473	0,470	0,515	0,439	0,478	0,501	0,513	0,484	0,498	0,434	0,547	0,350	0,376	0,410	0,512	0,407	0,384	0,498	0,484	0,375		
$r_{\text{ tabel}}$	0,361	0,361	0,361	0,361	0,36	0,36	0,361	0,36	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V		
Jlh Valid	25																											
Jlh T.Valid	1																											
Varians	0,516	0,671	0,441	0,530	0,547	0,690	0,662	0,947	0,731	0,792	0,392	0,737	0,516	0,461	0,695	0,852	0,576		0,185	0,838	0,769	0,644	0,552	0,695	0,690	0,461		
Var. Total	86,05																											
Jlh. Var.	15,590																											
r11	0,852																											

Keterangan: Sebanyak 26 item pernyataan instrumen telah diujicobakan, dan hanya 25 item yang dinyatakan valid. Ke 25 item tersebut ternyata dapat mempresentasikan keberadaan indikator variabel X1 dan secara tepat dapat mengukur variabel X1. Dengan demikian, hasil uji coba validitas tidak ada yang mengugurkan indikator variabel X1 dalam penelitian ini.

Lampiran 24

SEBARAN DATA UJI COBA ANGKET IKLIM ORGANISASI (X2)

No. Responden	No. Item																									Y	(ΣY) ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	77	5929
2	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	74	5476
3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	2	82	6724
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	89	7921
5	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	86	7396
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	93	8649
7	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92	8464
8	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	87	7569
9	3	3	4	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	67	4489
10	2	2	3	4	4	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	75	5625
11	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	78	6084
12	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	75	5625
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	82	6724
14	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	90	8100
15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95	9025
16	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	70	4900
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	89	7921
18	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	88	7744
19	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	86	7396
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	81	6561
21	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	84	7056
22	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	87	7569
23	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	65	4225
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	91	8281
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	88	7744
26	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	87	7569
27	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	85	7225
28	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	69	4761
29	3	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	2	2	3	72	5184

30	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	4	4	1	3	68	4624
ΣX	97	88	96	105	98	90	102	94	102	105	103	97	102	94	103	95	92	96	111	111	99	98	94	95	95	2452	202677
ΣX^2	329	276	320	383	336	290	366	322	368	383	363	335	360	306	371	321	306	322	355	417	355	336	306	317	313		
$(\Sigma X)^2$	9409	7744	9216	11025	9604	8100	10404	8836	10404	11025	10609	9409	10404	8836	10609	9025	8464	9216	12321	12321	9801	9604	8836	9025	9025		
ΣXY	8028	7268	7923	8673	8126	7439	8430	7784	8437	8682	8474	8037	8416	7759	8495	7858	7609	7940	8311	9125	8192	8088	7759	7855	7852		
r_{hit}	0,549	0,385	0,462	0,499	0,629	0,400	0,459	0,416	0,469	0,548	0,391	0,508	0,470	0,484	0,396	0,448	0,395	0,525	0,312	0,452	0,407	0,423	0,484	0,485	0,540		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,36	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V		
Jlh Valid	24																										
Jlh T.Valid	1																										
Varians	0,512	0,616	0,441	0,534	0,547	0,690	0,662	0,947	0,731	0,534	0,323	0,737	0,455	0,395	0,599	0,695	0,823	0,510		0,217	0,976	0,547	0,395	0,557	0,420		
Var. Total	71,662																										
Jlh. Var.	13,866																										
r11	0,841																										

Keterangan: Sebanyak 25 item pernyataan instrumen telah diujicobakan, dan hanya 24 item yang dinyatakan valid. Ke 24 item tersebut ternyata dapat mempresentasikan keberadaan indikator variabel X2 dan secara tepat dapat mengukur variabel X2. Dengan demikian, hasil uji coba validitas tidak ada yang mengugurkan indikator variabel X2 dalam penelitian ini.